

# FINANSSIALAN HENKILÖSTÖN PROFIILI

Heidi Koivukumpu

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2011

Liiketalous  
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala





Tekijä(t) KOIVUKUMPU, Heidi	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 09.05.2011
	Sivumäärä 62	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi FINANSSIALAN HENKILÖSTÖN PROFIILI		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) KANANEN, Jorma		
Toimeksiantaja(t) Finanssialan Keskusliitto		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Finanssiala reagoi herkästi maailman tilanteisiin. Finanssialan tilanne vaikuttaa myös henkilöstötilanteisiin. Tämä opinnäyte on koostettu Finanssialan keskusliiton toimeksiannosta. Opinnäytteen tavoitteena oli antaa kuvaus Suomen finanssialalla työskentelevästä henkilöstöstä vuosina 2007–2008 ja kuvailla myös Pohjoismaiden finanssialaa. Opinnäytteestä käy ilmi, minkälainen ikärakenne Suomen finanssialalla on tuolloin ollut, milloin alalle oli tultu, ja millainen koulutustausta alalla olevilla oli. Lisäksi esiteltiin finanssialan erilaiset työtehtävät ja sitä kuinka paljon eri tehtävissä oli henkilöitä töissä. Aineisto saatiin henkilötietosuojasyistä valmiina Finanssialan keskusliitolta. Lisäksi opinnäytteessä käytettiin Elinkeinoelämän keskusliiton vuosina 2007 ja 2008 toteuttamaa tiedustelua, HENKOa. Mukana oli myös finanssitradenomien palkkavertailu (TRAL) ja pohjoismaisia vertailutietoja.</p> <p>Finanssiala käsitti tässä opinnäytetyössä pankit ja vakuutusyhtiöt. Pankeissa ja vakuutusyhtiöissä Suomessa työskentelee eniten naisia. Pankeissa on tulevaisuudessa suuri tarve rekrytoida uusia työntekijöitä eläköityvien tilalle. Myös vakuutusyhtiöissä tarvitaan tulevaisuudessa uusia työntekijöitä, mutta tilanne ei ole yhtä kiireellinen kuin pankeissa.</p> <p>Pohjoismaiden finanssiala käsitti tässä opinnäytetyössä liikepankit, säästöpankit sekä osuuskunnalliset säästöpankit. Tilastoja ovat keränneet Tanskan, Suomen, Islannin, Norjan ja Ruotsin finanssialan liitto. Pääpiirteittäin Pohjoismaiden finanssialat muistuttavat toisiaan eli ovat samankaltaisia Suomen kanssa. Islannin finanssimarkkinat ovat luonnollisestikin pienet maan koon vuoksi.</p> <p>Finanssialan henkilöstön profiilitutkimus on hyödyllinen työnantajille, jotka pohtivat tulevaisuuden rekrytointia, opiskelijoille, jotka pohtivat alan valintaa sekä myös niille, jotka suunnittelevat tulevaisuuden opetusta ja sen kehittämistä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) finanssiala, henkilöstö, pankit, vakuutusyhtiöt		
Muut tiedot		



Author(s) KOIVUKUMPU, Heidi	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 09052011
	Pages 62	Language finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication ( X )
Title PROFILE OF CORPORATE FINANCIAL STAFF		
Degree Programme Business Administration		
Tutor(s) KANANEN, Jorma		
Assigned by Federation of Finnish Financial Services		
<p>Abstract</p> <p>The financial field is sensitive to what is happening all over the world. It also has an effect on human resource situations. This thesis was assigned by the Federation of Finnish Financial Services. The purpose of this thesis was to describe the typical staff in the financial field in Finland 2007-2008 and also, to describe the financial field in the Nordic countries. This thesis includes a description of the then age structure in the financial field in Finland, when the present employees had started to work in the field and what kind of education they have. Moreover, the thesis will introduce the different kinds of tasks of the field and present how many people are employed in the different jobs. The material was received readymade from The Federation of Finnish Financial Services due to the requirements of The Personal Data Act. An inquiry implemented by the Confederation of Finish Industries, HENKO, in 2007 and 2008 was also used. Another source of information used was a salary comparison between Bachelors of Business Administration (finance) including Nordic reference data.</p> <p>In this thesis, the financial field includes banks and insurance companies. The majority of those employed by banks and insurance companies in Finland are women. In the future, the banks will have a great need for recruiting new employees to replace those who will retire. Also in insurance companies there will be a need for new employers but the situation is not that urgent as in the banks.</p> <p>In the present thesis, the financial field in the Nordic countries comprises merchant banks, savings banks and cooperative savings banks. The Nordic financial fields are, essentially, similar to each other. Due to the size of the country, the financial field in Island is naturally narrow.</p> <p>The survey of the profile of corporate financial staff is useful to employers who consider how to recruit staff in the future, to students who consider the selection of a career and also to those who will be planning and developing the future education.</p>		
Keywords The financial field, staff, bank, insurance company		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

1 TUTKIMUSONGELMA, TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS .....	2
2 SUOMEN FINANSSIALAN HENKILÖSTÖRAKENNE .....	3
2.1 Finanssialan henkilöstö iän mukaan .....	5
2.2 Finanssialan henkilöstön alalle tulo ja työkokemus.....	13
2.3 Finanssialan henkilöstön yleisimmät tutkinnot .....	26
2.4 Finanssialan henkilöstön työtehtävät .....	30
2.5 Finanssialalla toimivien tradenomien palkkaus .....	34
2.6 Finanssialalla toimivien tradenomien asema .....	39
2.7 Henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2007.....	42
3 POHJOISMAISEN FINANSSIALAN HENKILÖSTÖRAKENNE .....	43
3.1 Tanska .....	44
3.2 Suomi.....	46
3.3 Islanti .....	48
3.4 Norja .....	50
3.5 Ruotsi.....	51
3.6 Pohjoismaiden välisiä eroja .....	53
4 YHTEENVETO SUOMEN JA POHJOISMAIDEN FINANSSIALASTA .....	57
LÄHTEET .....	59

# 1 TUTKIMUSONGELMA, TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Opinnäytetyössä käsitellään Finanssialan Keskusliitolta toimeksiantona saatua aihetta Finanssialan henkilöstön profiili. Pääpaino keskittyy finanssialan henkilöstön rakenteeseen Suomessa, mutta mukana on myös vertailuja Pohjoismaihin. Aluksi keskitytään Suomen finanssialan henkilöstön profiiliin. Suomeen keskittyvässä osiossa kerrotaan, millainen ikärakenne alalla on, kuinka alalle on tultu, millaisella koulutuksella henkilöstö toimii sekä millaisia työtehtäviä finanssialalla on. Suomen Finanssialan palkkauksesta kertoo Tradenomiliiton teettämä kysely vuodelta 2009. Suomea kuvaavassa materiaalisissa on myös vuonna 2007 tehty Henkilöstö- ja koulutustiedustelu (HENKO) rahoitus- ja vakuutusosalta. Hieman laajempaa kuvaa finanssialasta on saatu ottamalla mukaan Tanskan, Suomen, Islannin, Norjan ja Ruotsin finanssialan liittojen kokoama materiaali Pohjoismaista Nordic Bank Statistic 2007.

Opinnäytetyössä selvitetään millainen finanssialan henkilöstön profiili on vuonna 2007 ja 2008 Elinkeinoelämän Keskusliiton nettisivuilla tehdyn kyselyn mukaan. Kyselyissä finanssiala käsittää pankit ja vakuutusyhtiöt. Opinnäytetyössä käsitellään myös lyhyehkösti sitä millaista toimintaa finanssialaan kuuluu. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää finanssialan henkilöstön profiilin rakennetta ja tilannetta tällä hetkellä. Millaisen koulutuksen siellä työskentelevät henkilöt ovat hankkineet? Minkä ikäisiä työntekijöitä alalla on? Millaisissa tehtävissä finanssialalla toimivat työskentelevät?

Finanssialan henkilöstön profiilitutkimus on hyödyllinen, koska lähitulevaisuudessa finanssialalta muun muassa eläköityy paljon työntekijöitä. Tutkimus palvelee myös opiskelijoita, jotka voivat saada tutkimuksesta apua alan valintaan. Tutkimus saattaa auttaa myös opetuksen suunnittelijoita opetuksen kehittämässä sekä työnantajia tulevaisuuden henkilöstön suunnittelussa.

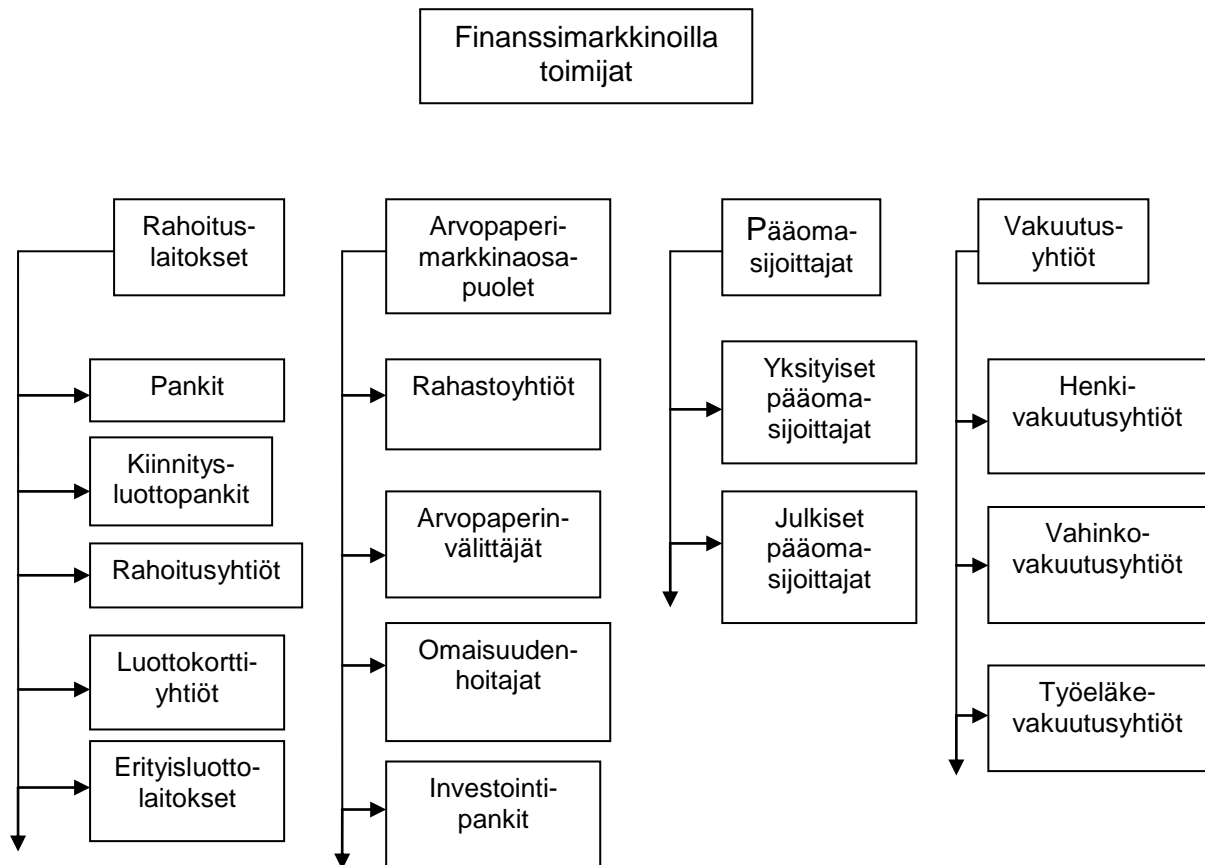
Opinnäytetyön tutkimusote on kvantitatiivinen. Opinnäytteessä käytetty materiaali kappaleiden 2.1–2.4 osalta on saatu valmiina aineistona Finanssialan Keskusliitolta. Kyseinen materiaali on kerätty asiointipalvelun kautta Internetissä Elinkeinoelämän keskusliiton nettisivuilla <http://www.ek.fi/palkka/> löytävän linkin kautta ja osoitteessa <https://palkkatilastot.ek.fi/palkat/> sekä erilaisten tiedonsiirto-ohjelmien avulla. Materiaalin keruu on toteutettu edellä mainituilla keinoilla vuonna 2007. EK luovuttaa keräämänsä tiedot myös Tilastokeskukselle ja tiedot ovat suuressa roolissa myös Suomen ja EU:n virallisissa palkkatilastoissa. Finanssialan Keskusliitto on saanut tässä opinnäytetyössä käytetyn, kappaleiden 2.1–2.4 aineiston edellä mainitusta Elinkeinoelämän keskusliiton materiaalista. (EK-palkkatiedustelu, 2008)

EK kerää palkkatietoja kaikilta EK:n jäsenyrityksiltä työehtosopimusneuvotteluja ja edunvalvontaa varten. Tietoja annetaan myös yritysten tietotarpeita varten. Palkkatiedustelu tehdään kaikille yrityksen työsuhteessa oleville työntekijöille ja toimihenkilöille. Pois tiedustelusta jätetään ainoastaan yritysten ylin johto sekä omistus- tai sukulaissuhteessa yrityksessä työskentelevät henkilöt ja eräiden alojen pienet yritykset. Tiedustelu tehdään niin kuukausipalkkaisille kuin tuntipalkkaisillekin työntekijöille. Kuukausipalkkatiedustelu tehdään joka vuosi lokakuulta kaikilla EK:n sopimusaloilla. Tuntipalkkatiedustelu tehdään neljänneltä vuosineljännekseltä. Tuntipalkkatiedustelulla kartoitetaan teollisuuden, rakentamisen, autoliikkeiden, viestinvälitys- ja logistiikka-alan sekä eräiden palvelualojen tuntityöntekijöitä. Palkkatiedustelu pitää sisällään tietoja palkoista, eri palkan eristä, työpanoksesta sekä työntekijöiden taustatiedoista. Näitä tietoja käsitellään finanssialan osalta osittain tässä opinnäytetyössä. (EK-palkkatiedustelu, 2008)

## **2 SUOMEN FINANSSIALAN HENKILÖSTÖRAKENNE**

Finanssialalla Suomessa tarkoitetaan yleensä yrityksiä, jotka tarjoavat asiakkailleen pankki-, vakuutus- tai sijoituspalveluja. Finanssialalla toimivat vakuutusyhtiöt hoitavat lisäksi lakisääteiseen sosiaaliturvaan kuuluvia vakuutuksia,

kuten työeläkevakuutusta ja lakisääteistä tapaturmavakuutusta. Finanssikonsernit tarjoavat laajasti saman konsernin sisältä erityyppisiä finanssipalveluja (Kontkanen 2008, 17).



KUVIO 1. Finanssialalla toimijat (Kontkanen, E. 2008.)

Kuviossa 1 on kuvattu Finanssialan Keskusliiton kartoittamia finanssialalla toimivia ryhmiä, joita Erkki Kontkanen on käsitellyt kirjassaan Pankkitoiminnan käsikirja. Kuvio 1 antaa kattavan kuvan siitä, millaista toimintaa Suomen finanssialalta löytyy tällä hetkellä. Tulevaisuutta ajatellen voidaan kuvitella palvelujen lisääntyvän entisestään ja myös uusia finanssialalla toimivia ryhmiä saattaa kehittyä. Asiakkaat tarvitsevat jatkuvasti uudenlaisia palveluita uudistuvassa maailmassa, ja kilpailu ajaa yrityksiä luultavimmin myös tarjoamaan niitä asiakkaille.

Elinkeinoelämän Keskusliitto toteuttaa vuosittain palkkakyselyn, jossa tutkitaan eri alojen palkkausta. Finanssialan Keskusliitto saa kyselystä materiaalia käyttöönsä, jotta voisi tutkia muun muassa, millaista henkilöstöä finanssialalla työskentelee. Tästä Finanssialan Keskusliitolta saadusta aineistosta on koostettu kuvaus Suomen finanssialan henkilöstön rakenteesta. Luvussa 2 kuvataan finanssialan henkilöstön ikää, alalle tuloa, koulutustaustaa ja työtehtäviä. Mukana on myös tietoja tradenomien palkkauksesta finanssialalla sekä Henkilöstö- ja koulutustiedustelu (HENKO) vuodelta 2007. Finanssiala käsittää luvuissa 2.1–2.4 pankit ja vakuutusyhtiöt. Luvuissa 2.5 ja 2.6 palkkausta ja asemaa kuvaavat kuviot ovat Tradenomien ammattiliiton teettämästä kyselystä vuodelta 2009. Kyselyn aiheena oli tradenomien sijoittuminen finanssialalla. Tradenomit edustavat yhtä suosituimmista koulutuksista, joita finanssialalla työskentelevillä on esimerkiksi merkonomikoulutuksen rinnalla.

## ***2.1 Finanssialan henkilöstö iän mukaan***

Suomen väestörakenne ja haasteellinen taloudellinen tilanne tulevat yhä enemmän tarjoamaan haasteita koko Suomen työmarkkinoilla. Tämä koskee myös finanssialan henkilöstön tulevaisuutta. Pankeissa on muun muassa paljon henkilöitä, jotka jäävät eläkkeelle viidestä kymmenen vuoden sisään (taulukko 1 ja 2). On mielenkiintoista nähdä, millaisilla ratkaisuilla finanssialan toimijat reagoivat lähitulevaisuuden tilanteeseen. Palkataanko eläkkeelle jäävien henkilöiden tilalle vähemmän, yhtä paljon vai jopa enemmän uutta henkilökuntaa? Kuinka selvästi aikamme finanssimailman haastava tilanne vaikuttaa Suomeen?



TAULUKKO 1. Pankkien ja vakuutusyhtiöiden eläköityminen 2007 (Finanssialan Keskusliitto, 2008)

<b>Pankit</b>				<b>Vakuutusyhtiöt</b>			
<b>ikä</b>	<b>määrä</b>	<b>eläköitymis- vuosi</b>	<b>muutos</b>	<b>ikä</b>	<b>määrä</b>	<b>eläköitymis- vuosi</b>	<b>muutos</b>
18	1	2050		18	0	2051	
19	20	2049	19	19	11	2050	11
20	22	2048	2	20	13	2049	2
21	36	2047	14	21	18	2048	5
22	75	2046	39	22	30	2047	12
<b>23</b>	153	2045	78	23	45	2046	15
<b>24</b>	237	2044	84	24	104	2045	59
<b>25</b>	314	2043	77	25	168	2044	64
<b>26</b>	384	2042	70	26	176	2043	8
<b>27</b>	414	2041	30	27	204	2042	28
<b>28</b>	428	2040	14	28	240	2041	36
<b>29</b>	430	2039	2	29	239	2040	-1
<b>30</b>	415	2038	-15	30	272	2039	33
<b>31</b>	376	2037	-39	31	255	2038	-17
<b>32</b>	391	2036	15	32	278	2037	23
<b>33</b>	317	2035	-74	33	289	2036	11
<b>34</b>	229	2034	-88	34	219	2035	-70
35	243	2033	14	35	241	2034	22
36	272	2032	29	36	211	2033	-30
37	251	2031	-21	37	274	2032	63
38	338	2030	87	38	280	2031	6
39	414	2029	76	39	356	2030	76
<b>40</b>	540	2028	126	40	365	2029	9
<b>41</b>	628	2027	88	41	359	2028	-6
<b>42</b>	686	2026	58	42	363	2027	4
<b>43</b>	765	2025	79	43	384	2026	21
<b>44</b>	794	2024	29	44	384	2025	0
<b>45</b>	765	2023	-29	45	398	2024	14
<b>46</b>	754	2022	-11	46	363	2023	-35
<b>47</b>	767	2021	13	47	324	2022	-39
<b>48</b>	715	2020	-52	48	336	2021	12
<b>49</b>	740	2019	25	49	275	2020	-61
<b>50</b>	807	2018	67	50	362	2019	87
<b>51</b>	844	2017	37	51	334	2018	-28
<b>52</b>	843	2016	-1	52	344	2017	10
<b>53</b>	899	2015	56	53	332	2016	-12
<b>54</b>	861	2014	-38	54	295	2015	-37
<b>55</b>	856	2013	-5	55	324	2014	29
<b>56</b>	882	2012	26	56	275	2013	-49
<b>57</b>	851	2011	-31	57	256	2012	-19
<b>58</b>	765	2010	-86	58	230	2011	-26
<b>59</b>	677	2009	-88	59	185	2010	-45
<b>60</b>	640	2008	-37	60	187	2009	2
61	271	2007	-369	61	130	2008	-57
62	129			62	95	2007	-35
63	41			63	37		
64	8			64	16		
65	4			65	8		
66	0			66	1		
67	1			67	0		

Taulukko 1 kertoo finanssialalla toimivien pankkien ja vakuutusyhtiöiden työntekijöiden ikärakenteesta aina nuorista eläkeikäisiin sekä kuvaa tulevaa eläköitymistä. Pankkien henkilöstön jakautumista eri ikäryhmiin tarkasteltaessa huomataan selvät ryhmittymät. Pankkien kohdalla työntekijöitä on kahdessa suuremmassa ryhmittymässä, karkeasti jaettuna 23–34-vuotiaat sekä 40–60-vuotiaat. Kuoppa näiden ryhmittymien välillä selittyy 90 -luvun pankkikriisillä, jolloin alalle ei palkattu vähään aikaan juurikaan uusia työntekijöitä. Nyt niin sanotussa uudessa aallossa (18–34-vuotiaat) pankkeihin on palkattu enemmän nuorempia työntekijöitä. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että pankit toivovat takaavansa yhtä ammattitaitoisen ja pitkään sitoutuvan työntekijäpolven kehityksen heti alalle valmistuvista lähtien, kuten aiemmin alalla työskentelevien keskuudessa on kenties ollut. Eniten pankeissa on taulukon 1 mukaan 53-vuotiaita työntekijöitä.

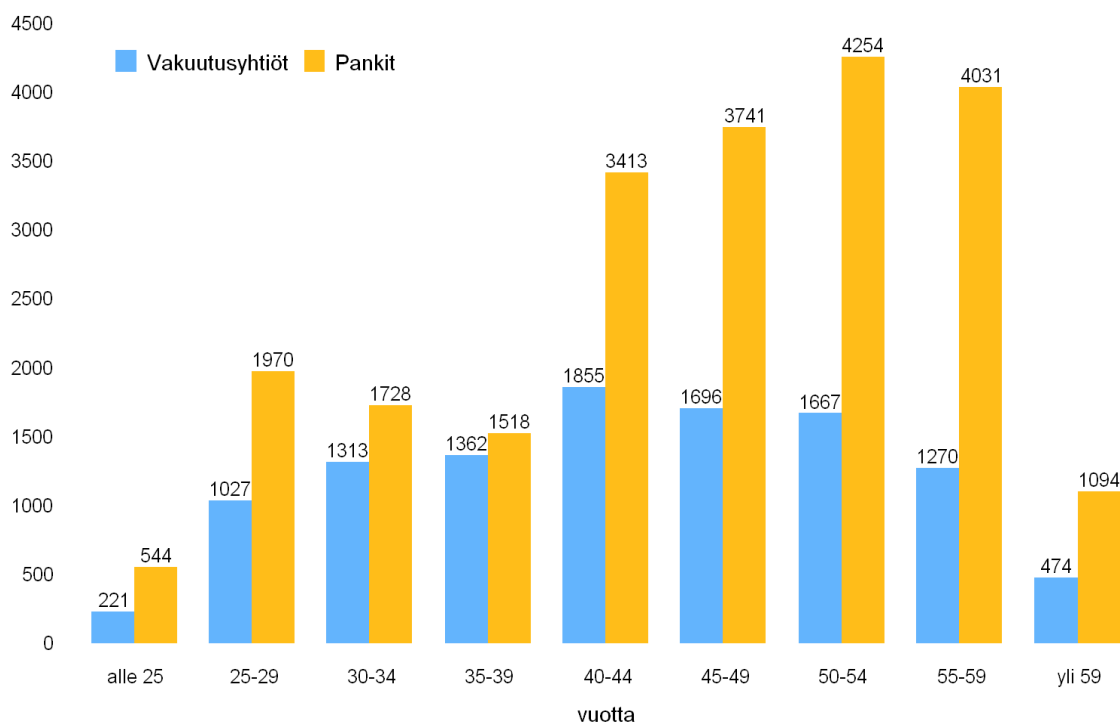
Vakuutusyhtiöiden kohdalla henkilöstöä on tasaisesti 18-vuotiaista yli 66-vuotiaisiin. Tämä saattaa kertoa, että alalle uutta henkilöstöä viime aikoina palkattaessa on suosittu enemmän vanhempaa ikäpolvea tai että alalle aikoinaan palkatut ovat työskennelleet vakiintuneesti jo vuosia ja vuosikymmeniä hankkien samalla rautaisen ammattitaidon. Vakuutusyhtiöiden kohdalla palkkaus näyttää olleen tasaisempaa ja pitkäjänteisesti suunniteltua, koska taulukon 1 luvut kuvaavat tasaista kehitystä nuorista vanhempiin työntekijöihin. Vakuutusyhtiöiden tulevaisuus näyttää taulukon mukaan tasaisemmalta ja turvatummalta kuin pankkien. Vakuutusyhtiöissä on taulukon mukaan kaikista eniten 45-vuotiaita työntekijöitä. Paljon riippuu siitä, kuinka vakuutusyhtiöihin tullaan tulevaisuudessa palkkaamaan uutta henkilökuntaa sekä kuinka sopivaa ikärakennetta pidetään yllä. Jos palkkausta vähennetään nuorien osalta tai pidetään entisellä tasolla, saattaa vakuutusyhtiöillä olla kenties edessään samanlainen eläköitymistulevaisuus kuin pankeilla, mutta selvästi lievempänä.

Eläköitymistä tarkasteltaessa taulukon mukaan pankeissa eläköitymisikä näyttäisi olevan noin 61 vuotta. Vakuutusyhtiöissä eläköitymisiä voitaisiin arvioida olevan myös 61 vuotta. Pankeissa voimakkaampi eläköityminen on jo alkanut vuoden 2007 lukujen mukaan. Vakuutusyhtiöissä eläköityminen jakaantuu selvästi tasaisemmin nyt ja tulevaisuudessa.

Taulukko 2. Pankkien ja vakuutusyhtiöiden eläköityminen 2008 (Finanssialan Keskusliitto, 2009)

<b>Pankit</b>				<b>Vakuutusyhtiöt</b>			
<b>ikä</b>		<b>eläköitymis- vuosi</b>	<b>muutos</b>	<b>ikä</b>		<b>eläköitymis- vuosi</b>	<b>muutos</b>
18	3	2052		18	0	2052	
19	30	2051	27	19	8	2051	8
20	41	2050	11	20	10	2050	2
21	47	2049	6	21	19	2049	9
22	92	2048	45	22	37	2048	18
23	207	2047	115	23	64	2047	27
24	331	2046	124	24	101	2046	37
25	406	2045	75	25	165	2045	64
26	466	2044	60	26	208	2044	43
27	533	2043	67	27	249	2043	41
28	533	2042	0	28	245	2042	-4
29	523	2041	-10	29	248	2041	3
30	475	2040	-48	30	258	2040	10
31	471	2039	-4	31	281	2039	23
32	415	2038	-56	32	271	2038	-10
33	454	2037	39	33	268	2037	-3
34	342	2036	-112	34	265	2036	-3
35	252	2035	-90	35	200	2035	-65
36	266	2034	14	36	244	2034	44
37	298	2033	32	37	222	2033	-22
38	248	2032	-50	38	264	2032	42
39	346	2031	98	39	265	2031	1
40	403	2030	57	40	334	2030	69
41	522	2029	119	41	355	2029	21
42	590	2028	68	42	355	2028	0
43	679	2027	89	43	356	2027	1
44	744	2026	65	44	381	2026	25
45	780	2025	36	45	397	2025	16
46	740	2024	-40	46	417	2024	20
47	733	2023	-7	47	368	2023	-49
48	741	2022	8	48	336	2022	-32
49	694	2021	-47	49	344	2021	8
50	722	2020	28	50	284	2020	-60
51	790	2019	68	51	374	2019	90
52	802	2018	12	52	347	2018	-27
53	806	2017	4	53	359	2017	12
54	871	2016	65	54	327	2016	-32
55	827	2015	-44	55	310	2015	-17
56	820	2014	-7	56	323	2014	13
57	845	2013	25	57	273	2013	-50
58	755	2012	-90	58	233	2012	-40
59	636	2011	-119	59	214	2011	-19
60	572	2010	-64	60	174	2010	-40
61	361	2009	-211	61	162	2009	-12
62	157	2008	-204	62	121	2008	-41
63	87		-70	63	53		-68
64	19		-68	64	15		-38
65	4		-15	65	8		-7
66	3		-1	66	6		-2
67	0		-3	67	1		-5

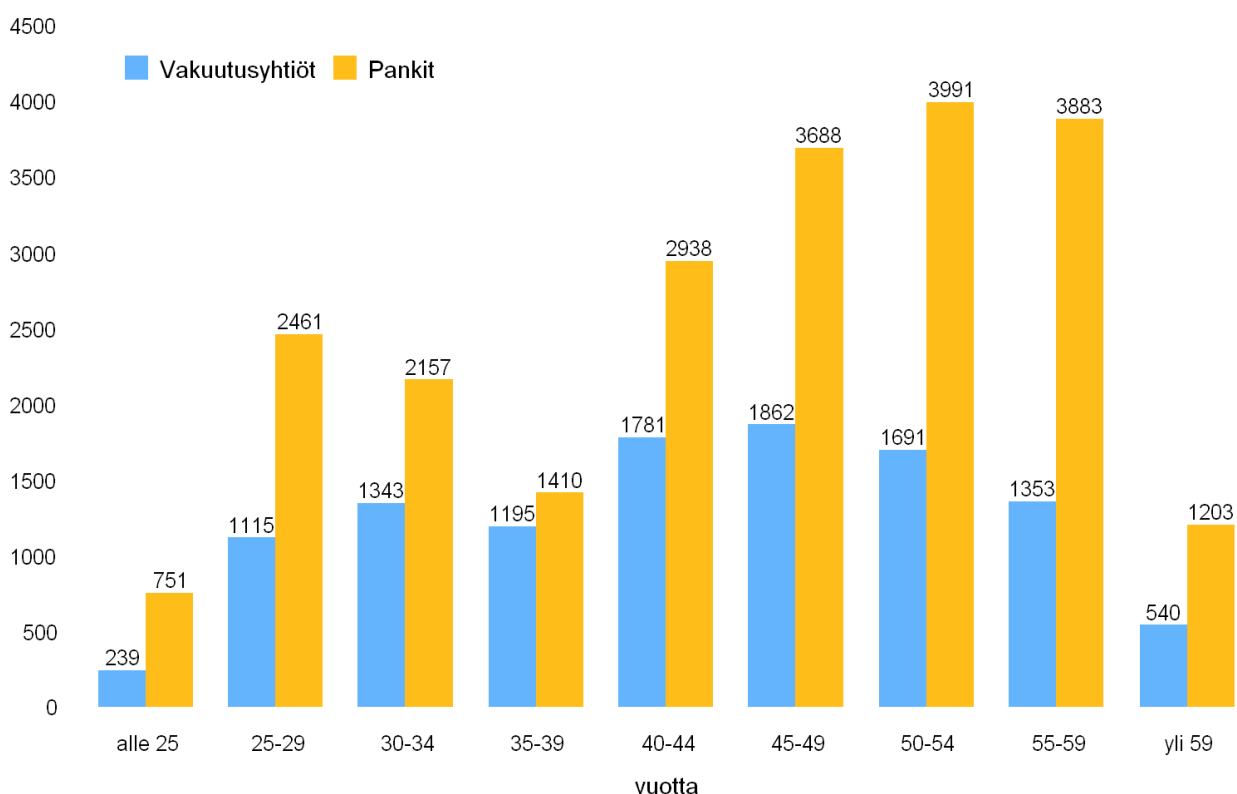
Kun vuoden 2007 aineistoa (taulukko 1) pankkien ja vakuutusyhtiöiden osalta verrattiin vuoden 2008 aineistoon (taulukko 2), ei eroa henkilöstön jakautumisessa iän mukaan juuri ollut. Pankkien ja vakuutusyhtiöiden eläköityminen jatkaa samaa mallia.



KUVIO 2. Finanssialan henkilöstö ikäryhmittäin Suomessa 2007 (Finanssialan Keskusliitto, 2008)

Kuviossa 2 nähdään aiempaa paremmin lukuina ero pankkien ja vakuutusyhtiöiden henkilöstön ikäjakauman välillä. Työntekijöiden lukumäärät eri ikäluokista todistavat tarkemmin jo aiemmin esille tuotua seikkaa, että pankeissa työskentelevien ikäjakauma painottuu 40 vuodesta aina alle 59-vuotiaisiin. Kun verrataan tulevaisuudessa noin 5 – 10 vuoden sisällä eläköityvien määrää alalla oleviin nuorempiin työntekijöihin, nähdään entistä selkeämmin, että pankkialalle tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan lisää työvoimaa, mikäli halutaan pitää yllä entiseen tapaan toimet pankeissa.

Vakuutuslalla työskenteleviä nuorempia työntekijöitä on hieman vähemmän kuin työntekijöitä 40 ikävuodesta yli 59-vuotiaisiin. Maailmantaloudessa vallitseva haasteellinen tilanne tulee tuomaan lisäjännitystä odotettaessa pankki- ja vakuutusalan uutisia henkilöstön tulevaisuudesta. Pankki- ja vakuutuspalveluissa loppujen lopuksi tarvitaan kuitenkin työvoimaa, koska kyseessä ovat niin ihmisten tarvitsemat peruspalvelut kuin hieman erikoisemmatkin tarpeet.



KUVIO 3. Finanssialan henkilöstö ikäryhmittäin Suomessa 2008 (Finanssialan Keskusliitto, 2009)

Verratessa vuoden 2007 aineistoa (kuvio 2) vuoteen 2008 (kuvio 3) ei havaittavissa ollut erityisiä muutoksia vuoteen 2008 verrattuna, kuten aiemmin mainittiin.

TAULUKKO 3. Pankkien henkilöstö Suomessa vuosina 2007 ja 2008 (Finanssialan Keskusliitto, 2008, 2009)

PANKIT			
ikä	2007	2008	muutos
alle 25	544	751	207
25–29	1970	2461	491
30–34	1728	2157	429
35–39	1518	1410	-108
40–44	3413	2938	-475
45–49	3741	3688	-53
50–54	4254	3991	-263
55–59	4031	3883	-148
yli 59	1094	1203	109

Verratessa pankkien henkilöstöä ikäryhmittäin vuodesta 2007 vuoteen 2008 huomataan henkilöstön määrässä kasvua erityisesti nuorempien työntekijöiden kohdalla. Pankkeihin on palkattu erityisesti alle 35 –vuotiaita työntekijöitä. Pankkien henkilöstön eläköityminen ja tulevaisuuden tarpeet on luultavimmin huomattu.

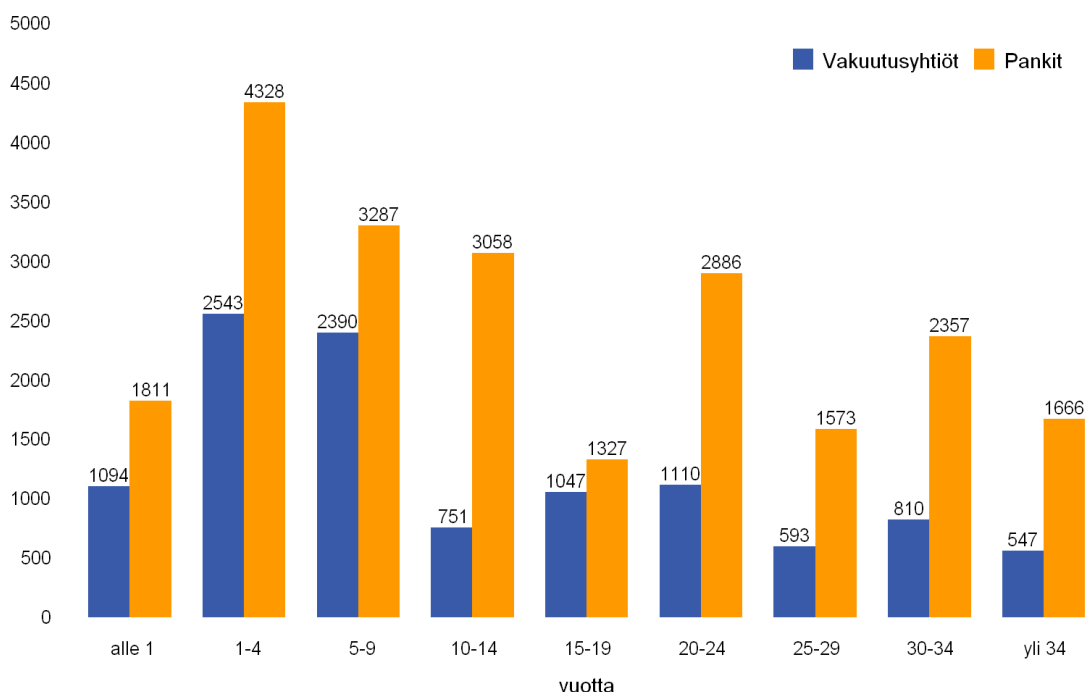
TAULUKKO 4. Vakuutusyhtiöiden henkilöstö Suomessa 2007 ja 2008 (Finanssialan Keskusliitto, 2008, 2009)

VAKUUTUSYHTIÖT			
ikä	2007	2008	muutos
alle 25	221	239	18
25–29	1027	1115	88
30–34	1313	1343	30
35–39	1362	1195	-167
40–44	1855	1781	-74
45–49	1696	1862	166
50–54	1667	1691	24
55–59	1270	1353	83
yli 59	474	540	66

Vakuutusyhtiöiden henkilöstön määrässä vuodesta 2007 vuoteen 2008 ei ole tapahtunut mainittavia muutoksia. Nuoria henkilöitä on palkattu lisää ja 35–44-vuotiaista on lähtenyt jonkin verran pois.

## 2.2 Finanssialan henkilöstön alalle tulo ja työkokemus

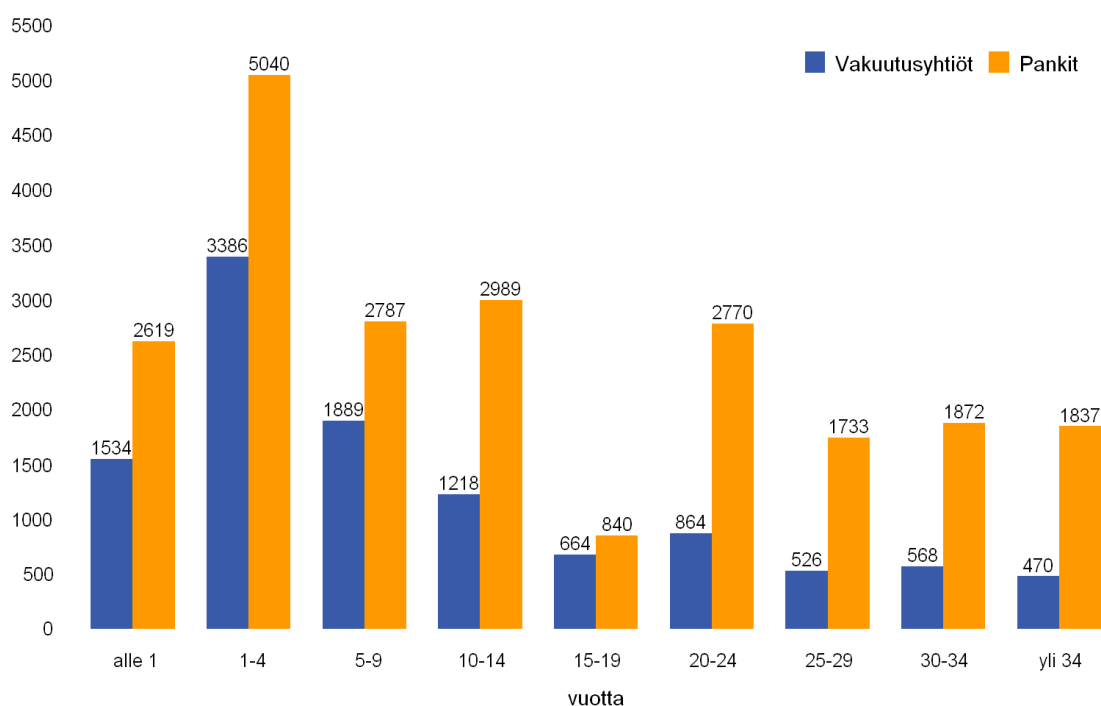
Nuorien koulutus finanssialalle kestää yleensä noin kahdesta viiteen vuotta riippuen siitä onko henkilö opiskellut ammattikoulussa, ammattikorkeakoulussa, yliopistossa tai muussa koulutuksessa. Pankkien ja vakuutusyhtiöiden ikärakennekuvioista 2 voidaan nähdä, että alalle palkataan työntekijöitä melko paljon noin 24-vuotiaista lähtien. Kuviosta 2 käy ilmi, että 24 ikävuoden voidaan ajatella olevan keskimääräinen ikä valmistua koulusta. Seuraavissa kuvioissa ja taulukoissa tarkastellaan pankkien ja vakuutusyhtiöiden työkokemusta ja alalle tuloa.



KUVIO 4. Finanssialan henkilöstö 2007, vuosia nykyisen työnantajan palveluksessa (Finanssialan Keskusliitto, 2008)



Kaiken kaikkiaan pankeissa oli vuonna 2007 kokonaismäärältään enemmän työntekijöitä kuin vakuutusyhtiöissä. Pankeissa työskenteli 22 293 työntekijää. Vakuutusyhtiöissä taas työntekijöitä oli 10 885. Vakuutusyhtiöiden työntekijämäärä verrattuna pankkeihin on vajaa puolet (49 %), joten ero on siis huomattava. Tulee tosin huomioida, että pankeilla on erilaiset tarpeet työntekijöiden suhteen kuin vakuutusyhtiöissä. Pankkien ja vakuutusyhtiöiden pylväistä nähdään, että niin pankeissa kuin vakuutusyhtiöissäkin työntekijöillä on työkokemusta saman työnantajan palkkaamana eniten 1–4 vuotta. Viimeisen neljän vuoden aikana (2004–2007) on siis palkattu uusia työntekijöitä pankeissa ja vakuutusyhtiöissä. Tämä todistaa tilannetta, että pankkeihin ja vakuutusyhtiöihin halutaan uusia tekijöitä.



KUVIO 5. Finanssialan henkilöstö 2008, vuosia nykyisen työnantajan palveluksessa (Finanssialan Keskusliitto, 2009)

Kun verrataan vuoden 2007 ja 2008 pankkien henkilöstön vuosia työnantajan palveluksessa voidaan nähdä, että alle yhden vuoden kokemuksella työskenteleviä oli vuonna 2008 yli 800 henkilöä enemmän. Uusia työntekijöitä on siis

palkattu lisää. Nähdään myös, että siirtymistä eri kokemusvuosipylväiden välillä on tapahtunut.

Tarkasteltaessa vuotta 2007 vuoteen 2008 verrattuna vakuutusyhtiöiden osalta nähdään, että ainoastaan pylväät alle 1, 1–4 ja 10–14 vuotta ovat kasvaneet vuodesta 2008. Kaikki muut pylväskuviot ovat laskeneet. Mieleen nousee kysymys, onko vakuutusyhtiöistä poistunut kokenutta työvoimaa muihin yrityksiin vai kenties siirtynyt eläkkeelle? Suurimpina ryhminä vakuutusyhtiöissä pysyvät edelleen 1–4 vuotta työskennelleet sekä 5–9 vuotta työskennelleet.

TAULUKKO 5. Pankkien henkilöstö 2007 ja 2008, vuosia nykyisen työnantajan palveluksessa (Finanssialan Keskusliitto, 2008, 2009)

PANKIT			
ikä	2007	2008	muutos
alle 1	1811	2619	808
1-4	4328	5040	712
5-9	3287	2787	-500
10–14	3058	2989	-69
15–19	1327	840	-487
20–24	2886	2770	-116
25–29	1573	1733	160
30–34	2357	1872	-485
yli 34	1666	1837	171

Pankeissa on vuonna 2007 ollut eniten työntekijöitä, joilla on ollut työkokemusta 1–4 vuotta. Vuonna 2008 tilanne on ollut sama. Alle yhden vuoden ja 1–4 vuoden kokemuksella olevia työntekijöitä on tullut vuonna 2008 enemmän. Kuten jo aiemmin kävi ilmi, on pankkeihin palkattu uutta työvoimaa. Pankeista on myös lähtenyt pois työntekijöitä. Eniten poistumaa vuodesta 2007 vuoteen 2008 on ollut 5–9 vuoden kokemuksella olleista työntekijöistä. Kokemusvuodet 15–19 sekä 30–34 lähentelevät samaa poistumamäärää kuin 5–9 vuotta. Syynä on luultavasti työpaikan vaihto sekä eläköityminen.

TAULUKKO 6. Vakuutusyhtiöiden henkilöstö 2007 ja 2008, vuosia nykyisen työnantajan palveluksessa (Finanssialan Keskusliitto, 2008, 2009)

VAKUUTUSYHTIÖT			
ikä	2007	2008	muutos
alle 1	1094	1534	440
1-4	2543	3386	843
5-9	2390	1889	-501
10-14	751	1218	467
15-19	1047	664	-383
20-24	1110	864	-246
25-29	593	526	-67
30-34	810	568	-242
yli 34	547	470	-77

Pankkien tavoin myös vakuutusyhtiöt ovat palkanneet lisää työvoimaa vuodesta 2007 vuoteen 2008. Suurin poistuma on 5–9 kokemusvuodella, aivan kuten pankeillakin. Vakuutusyhtiöissä eläköityminen näyttäisi sujuvan kuitenkin pankeja tasaisemmin.

TAULUKKO 7. Finanssialan henkilöstö 2007, vuosia nykyisen työnantajan palveluksessa (Finanssialan Keskusliitto, 2008)

	alle 1v.	1-4v.	5-9v.	10-14v.	15-19v.	20-24v.	25-29v.	30-34v.	yli 34v.
pankki, johto	61	227	395	348	207	332	142	124	76
pankki, esimies	372	1286	1132	722	414	652	313	341	234
pankki, suorittava taso	1378	2815	1760	1988	706	1902	1118	1892	1356
vakuutus, johto	28	57	87	44	49	40	24	23	12
vakuutus, esimies	169	459	515	175	207	190	87	111	62
vakuutus, suorittava taso	730	1640	1451	416	642	730	384	602	444
vakuutus, kokokent.	167	387	337	116	149	150	98	74	29
Yhteensä	2905	6871	5677	3809	2374	3996	2166	3167	2213

Taulukossa 7 kuvataan sitä, kuinka henkilöstö jakautuu pankeissa ja vakuutusyhtiöissä suorittavalle, esimies- ja johtotasolle. Vakuutusyhtiöissä on suorittavan-, esimies- ja johtotason lisäksi kentällä toimiva henkilöstö, jota pankeissa ei ole.

Pankeissa suurin osa henkilöstöstä työskentelee suorittavalla tasolla eli toimii esimerkiksi palvelen asiakkaita tiskillä. Suorittavalla tasolla pankeissa tarvitaan luonnollisesti eniten työntekijöitä. Suorittavan tason henkilöt ovat sitä henkilöstöä, joka on suoraan yhteydessä asiakkaisiin ja kuulee asiakkaiden toiveet ja muun palautteen.

Seuraava taso pankkien henkilöstön kokemusvuosia tietyssä tehtävätasossa tarkasteltaessa on esimiestaso. Esimiehiä ovat muun muassa henkilöstövästaaava ja asiakaspalvelupäällikkö. Esimiestason työntekijät ohjailevat suorittavan tason työntekijöitä ja siihen liittyviä asioita. Taulukon 7 mukaan esimiestason työntekijöitä on pankeissa eniten 1–9 vuotta työskennelleiden ryhmässä.

Viimeinen pankkien taso kuvaa johtotason työskentelijöitä pankeissa. Nämä määrät jäävät luonnollisesti pienemmiksi, koska johtotason työntekijöitä tarvitaan yleensä reilusti vähemmän kuin muun tason työntekijöitä. Johtotason henkilöt työskentelevät muun muassa pankinjohtajina. Kokemusvuosien 5–9, 10–14 ja 20–24 kokemusvuoden kohdalla johtotason osuudet ovat suurimpia. Pienimmät johtotason tehtäviä hoitavien henkilöiden määrät löytyvät alle 1 vuoden ja yli 34 vuoden kohdalta. Yli 34 vuoden työkokemus saman pankin johtotehtävissä alkaa olla jo saavutus, jollaisia ei paljoa ole.

Vakuutusyhtiöiden työntekijöiden jakaumat ovat samansuuntaisia kuin pankkien henkilöstön. Vakuutusyhtiöissä suorittava taso edustaa suurinta työntekijäryhmää. Suorittavan tason työntekijöistä eniten on työntekijöitä, joilla on työkokemusta saman työnantajan palveluksessa 1–4 vuotta sekä 5–9 vuotta. Nämä luvut eroavat selvästi muista kokemusryhmistä suorittavalla tasolla.

Esimiesten kohdalla vakuutusyhtiöissä määrät ovat melko pieniä verrattuna suorittavaan tasoon. Esimiestason työntekijöiden luvut seuraavat suorittavan tason työntekijöiden määriä. Esimiestason työntekijöitä on myös eniten 1–4:n ja 5–9 kokemusvuoden kohdalla.

Viimeisen ryhmän, vakuutusyhtiöiden johdon, määrät ovat erittäin pieni osuus muusta vakuutusyhtiöissä työskentelevien työntekijöiden määrästä. Johdon työntekijöitä eniten on kokemusvuosilla 5–9 vuotta. Eniten johtotason työntekijöitä työskentelee siis jo varsin hyvällä työkokemuksella.

TAULUKKO 8. Finanssialan henkilöstö 2008, vuosia nykyisen työnantajan palveluksessa (Finanssialan Keskusliitto, 2009)

	alle 1v.	1-4v.	5-9v.	10-14v.	15-19v.	20-24v.	25-29v.	30-34v.	yli 34v.
pankki, johto	87	204	231	296	89	222	120	70	47
pankki, esimies	665	1659	1138	889	363	809	445	319	289
pankki, suorittava taso	1867	3177	1418	1804	388	1739	1168	1483	1501
vakuutus, johto	54	163	139	82	47	63	40	21	11
vakuutus, esimies	359	804	553	349	213	225	102	113	74
vakuutus, suorittava taso	1121	2419	1197	787	404	576	384	434	385
Yhteensä	4153	8426	4676	4207	1504	3634	2259	2440	2307

Taulukko 8 kuvaa vuoden 2008 tilannetta finanssialan henkilöstön työkokemusvuosista eri tehtävissä. Kun taulukkoa 8 vertaa vuoden 2007 tuloksiin (taulukko 7) voidaan nähdä pieniä eroja vuoden 2007 ja 2008 välillä. Merkittävämpiä eroja on havaittavissa vakuutusyhtiöiden 1–4 vuoden (kasvua), pankkien 5–9 vuoden (vähenemistä), pankkien ja vakuutusyhtiöiden 10–14 vuoden (kasvua vakuutusyhtiöissä ja vähenemistä pankeissa), 15–19 vuoden (selvää vähenemistä niin pankeissa kuin vakuutusyhtiöissä), 20–24 vuoden (vähenemistä pankeissa ja vakuutusyhtiöissä) sekä kokemusvuosien 30–34 vuoden kohdalla (selvää vähenemistä pankeissa ja vakuutusyhtiöissä). Vuoteen 2007 verrattuna vuoden 2008 taulukossa ei ole kuvattu vakuutusyhtiöiden kenttätasoa ollenkaan.

TAULUKKO 9. Finanssialalle 2000–2008 tulleet henkilöstö ryhmittäin (Finanssialan Keskusliitto, 2009)

<b>Palvelu ja myynti</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Yhteensä</b>
Toimihenkilö	327	283	266	230	274	680	788	1333	1974	6155
Esimies	115	128	100	72	94	156	169	201	296	1331
Johto	39	47	33	22	29	49	37	70	61	387
Yhteensä	481	458	399	324	397	885	994	1604	2331	7873
<b>Vakuutustoimi</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Yhteensä</b>
Toimihenkilö	110	105	126	146	132	189	230	411	458	1907
Esimies	60	48	53	56	47	89	82	162	131	728
Johto	14	13	12	7	3	8	8	18	15	98
Yhteensä	184	166	191	209	182	286	320	591	604	2733
<b>Henkilöstöhallinto ja muu hallinto</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Yhteensä</b>
Toimihenkilö	63	79	69	38	54	59	221	235	277	1095
Esimies	72	64	54	45	75	68	128	149	181	836
Johto	16	18	12	17	8	17	20	19	27	154
Yhteensä	151	161	135	100	137	144	369	403	485	2085
<b>ATK</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Yhteensä</b>
Toimihenkilö	39	36	37	24	34	129	287	109	116	811
Esimies	60	75	49	22	32	202	112	105	180	837
Johto	5	4	2	1	4	18	8	8	9	59
Yhteensä	104	115	88	47	70	349	407	222	305	1707
<b>Rahoitus-, pääoma- ja valuuttatoimi</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Yhteensä</b>
Toimihenkilö	37	37	32	30	60	38	84	108	102	528
Esimies	48	46	35	31	42	61	80	102	114	559
Johto	3	2	16	3	6	6	17	14	21	88
Yhteensä	88	85	83	64	108	105	181	224	237	1175
<b>Sijoitus- ja kiinteistötoiminta</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Yhteensä</b>
Toimihenkilö	17	27	19	14	22	22	49	51	61	282
Esimies	32	36	32	36	33	59	95	120	120	563
Johto	7	4	5	10	6	6	8	7	16	69
Yhteensä	56	67	56	60	61	87	152	178	197	914

Finanssialalla toimivien ryhmien yhdenlaisena jaotteluna voidaan pitää taulukossa 9 lueteltuja ryhmiä. Tämä ryhmittely antaa kuvan siitä, millaisia toimia finanssialan toiminta tarvitsee pyöriäkseen. Taulukossa 9 kuvataan edellä mainittuihin Suomen finanssialan ryhmiin tulleita uusia työntekijöitä vuosina 2000–2008 sekä sitä, mihin asemaan työntekijät ovat finanssialalle tulleet.

## **Palvelu ja myynti**

Palvelu- ja myyntipuolella henkilöstön määrä kokonaisuudessaan on kasvanut melko tasaisesti vuodesta 2000 vuoteen 2008. Ryhmän koko oli kahdeksan vuoden ajalta yhteensä 7 873 henkilöä. Vuodesta 2000 vuoteen 2004 on havaittavissa kuitenkin pientä vähentymistä Palvelu ja myynti -ryhmään tulleessa henkilöstössä. Kaikista eniten Palvelu- ja myynti -ryhmässä on toimihenkilöitä (78 %, prosentti laskettu taulukosta 9). Toimihenkilöiden kuvio seuraa pitkälti ryhmän yleistä kuviota. Seuraavaksi eniten on esimiehiä (17 %, prosentti laskettu taulukosta 9), joiden määrä on myös vuoteen 2008 saakka ollut miltei koko ajan kasvussa. Johdon määrä on Palvelu- ja myyntiryhmässä kaikista vähäisin (5 %, prosentti laskettu taulukosta 9). Johtoon on tullut miltei saman verran henkilöstöä joka vuosi vuodesta 2000 vuoteen 2008.

## **Vakuutustoimi**

Vakuutustoimeen on yleisesti tullut henkilöstöä tasaisesti kasvavassa määrin; vuosina 2000–2008 määrä oli 2 733. Toimihenkilöiden ryhmä on vakuutus-toimessa suurin (70 %, prosentti laskettu taulukosta 9), toimihenkilöitä on tullut kasvavasti joka vuosi lisää kahdeksan vuoden ajan. Esimiesten ryhmässä (26 %, prosentti laskettu taulukosta 9) alalle tulleen henkilöstön kasvu on ollut melko tasaista vuodesta toiseen. Johdon osuus on tässäkin ryhmässä pieni (4 %, prosentti laskettu taulukosta 9), ja johtotehtävään tulleita henkilöitä on otettu tasaiseen tahtiin 2000–2008.

## **Henkilöstöhallinto ja muu hallinto**

Kokonaisuudessaan finanssialalle on vuonna 2000–2008 tullut henkilöitä henkilöstöhallinnon ja muun hallinnon tehtäviin 2 085. Tästä määrästä eniten on ollut jälleen toimihenkilöitä (53 %, prosentti laskettu taulukosta 9). Toimihenkilöitä on palkattu alalle hieman aiempaa enemmän vuodesta 2006 vuoteen 2008. Seuraavaksi eniten on toimiin palkattu esimiehiä (40 %, prosentti lasket-

tu taulukosta 9 ). Esimiesten määrä on lähtenyt kasvuun vasta vuodesta 2006. Jälleen johtotason tehtäviin on palkattu vähiten henkilöitä (7 %, prosentti laskettu taulukosta 9).

## **ATK**

ATK-tehtäviin on palkattu vuodesta 2000 vuoteen 2008 todella vaihtelevasti uusia työntekijöitä. Kokonaismäärä kahdeksalta vuodelta on 1 707 työntekijää. Vuosina 2000–2004 määrät olivat melko vähäisiä koko ryhmässä, mutta määrät alkoivat kasvaa vuodesta 2005. ATK-ryhmän työntekijöistä 48 % (prosentti laskettu taulukosta 9) on toimihenkilöitä. Toimihenkilöitä on palkattu vuonna 2006 kaikkia muita vuosia enemmän vuodesta 2000–2008. Esimiesten kohdalla uusia työntekijöitä on palkattu samansuuntaisesti kuin työntekijöitä koko ATK-ryhmään, mutta vuosien 2005–2006 kohdalla on havaittavissa poikkeus. Esimiehiä on palkattu vuosina 2000–2008 koko ryhmästä jopa 49 % (prosentti laskettu taulukosta 9), mikä on enemmän kuin toimihenkilöitä. Johtotasolla ATK-ryhmässä uusien johdon työntekijöiden palkkaus on ollut kahdeksan vuoden aikana todella vähäistä. Johdon osuus koko ATK-ryhmästä on vain 3 % (prosentti laskettu taulukosta 9).

## **Rahoitus-, pääoma- ja valuuttatoimi**

Rahoitus-, pääoma- ja valuuttatoimiryhmässä finanssialalle tulleita henkilöitä on kasvavasti miltei jokaisessa tehtävätasossa. Kokonaisuudessaan näihin tehtäviin on vuosina 2000–2008 tullut 1 175 henkilöä. Toimihenkilöitä ryhmässä on palkattu 45 % (prosentti laskettu taulukosta 9) kahdeksan vuoden aikana. Esimiestason tehtäviin on tullut yhteensä 48 % (prosentti laskettu taulukosta 9) ja johtotason tehtäviin 7 % (prosentti laskettu taulukosta 9). Kuten edellisessä Atk-ryhmässä, Rahoitus-, pääoma- ja valuuttatoimen ryhmässä on myös enemmän esimiehiä kuin toimihenkilöitä.



## **Sijoitus- ja kiinteistötoiminta**

Sijoitus- ja kiinteistötoimintaan tulleita henkilöitä vuosina 2000–2008 oli 914 henkilöä. Tässä ryhmässä tulee kaikkein selvimmän esille esimiesten määrän suuruus. Toimihenkilöitä koko ryhmästä on 31 % (prosentti laskettu taulukosta 9), kun taas esimiehiä on peräti 62 % (prosentti laskettu taulukosta 9). Johtoryhmä on jälleen pienin ryhmä (7 %, prosentti laskettu taulukosta 9). Erityisesti Toimihenkilö- ja esimies -ryhmään on palkattu henkilöstöä tasaisesti nousevasti.

TAULUKKO 10. Finanssialalle 2000–2008 tullut henkilöstö, yleisimmät toimet (Finanssialan Keskusliitto, 2009)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Yhteensä
Toimih./asiakasp.: Palvelu ja myynti	239	203	186	148	183	316	540	955	1367	4137
Asiakaspalvelu	36	39	38	26	45	181	120	167	357	1009
Esim/asiakasp.: Palvelu ja myynti	87	77	69	56	63	113	117	114	202	898
Myynti	26	28	26	47	34	164	96	169	145	735
Vakuutustapahtuman käsittely	46	42	43	60	60	72	86	149	139	697
Esimies: Atk/suunnittelu	43	60	33	11	14	169	65	66	91	552
Vakuutuksen asiakaspalvelu	20	26	30	21	25	35	46	77	92	372
Vakuutusten hoitotehtävät	28	23	23	29	15	43	34	77	92	364
Toimih./asiakasp.: Rahoitus	18	26	23	24	52	28	54	72	56	353
Vakuutusten hoidon esimies	29	20	22	19	16	44	44	93	62	349
Esim/asiakasp.: Rahoitus	30	35	22	21	27	35	49	61	64	344
Esim/asiakasp.: Sijoitus	15	22	18	24	23	37	62	56	72	329
Toimih.: Atk/suunnittelu	3	8	2	1	5	19	203	17	34	292
Korvausten laskenta	9	5	11	17	16	25	48	69	75	275
Myyntin esimies	12	27	21	6	20	29	34	43	64	256
Toimih.: Muut esikunta-, tuki- ym. palv.	1	7	1	4	1	8	52	79	84	237
Johto/asiakasp.: Palvelu ja myynti	30	34	25	13	19	16	21	28	36	222
Toimih./asiakasp.: Sijoitus	14	23	15	13	20	16	40	29	43	213
Systeeminsuunnittelu	11	8	17	9	15	52	28	35	18	193
Atk-suunnittelun esimies	8	9	11	9	13	25	24	25	68	192
Esimies: Yrityssuunn. ja liiketoim.keh.	14	15	13	12	14	14	27	36	31	176
Toimih.: Laskenta ja kirjanpito	17	11	15	11	9	10	38	29	36	176
Atk-suunnittelu	11	7	8	9	7	41	27	35	28	173
Vakuutustapahtumaesimies	17	13	16	24	13	17	17	26	29	172
Toimih./taustat.: Palvelu ja myynti	12	7	5	5	5	13	20	15	84	166
Esim/asiakasp.: Pääoma-, valuutta- jne	12	8	11	5	13	16	20	25	25	135
Esimies: Lakiasiat	9	6	7	9	12	11	20	28	24	126
Toimih.: Sihteeri-, assistentti jne.	14	10	9	6	13	8	25	22	16	123
Riskien hallinnan esimies	10	9	8	8	6	20	14	27	19	121
Esim/tautat.: Palvelu ja myynti	15	14	7	8	3	5	11	22	16	101

Taulukossa 10 kuvataan pankkeihin ja vakuutusyhtiöihin tullutta henkilöstöä vuosina 2000–2008 sekä niitä 30:tä yleisintä toimea, joissa finanssialalle tulleet työntekijät työskentelevät. Ensimmäisen ja toisen ryhmän ero on määrältään huomattava, mutta sen selittää se, että Palvelu ja myynti -ryhmässä tarvitaan kaikista eniten työntekijöitä palvelemaan asiakkaita. Palvelu- ja myyntiryhmän voidaan ajatella keskittyvän paljon laajemmalle kuin pelkän asiakaspalveluryhmän.

## **Toimihenkilöt, palvelu ja myynti**

Suurin ryhmä vuosien 2000–2008 finanssialalle tulleiden työntekijöiden joukossa on toimihenkilöiden Palvelu- ja myynti -ryhmä. Kyseisessä ryhmässä työskenteli vuonna 2008 jopa 4 137 työntekijää. Palvelu- ja myynti -ryhmään tulleiden työntekijöiden määrä on alkanut kasvaa aiempaa enemmän vuodesta 2006. Sen jälkeen kasvu on ollut voimakkaampaa. Kyseisen ryhmän voimakkaan kasvun vuosina 2006–2008 voi ajatella johtuvan finanssialan yritysten voimakkaasta asiakassuuntauksesta. Asiakkaille halutaan tarjota entistä enemmän ja siihen tarvitaan myös enemmän työntekijöitä.

## **Asiakaspalvelu**

Toiseksi suurin ryhmä on Asiakaspalvelu -ryhmä. Vuonna 2008 tässä ryhmässä työskenteli 1 009 työntekijää. Asiakaspalvelu -ryhmään tulleiden työntekijöiden määrä oli vuonna 2005 hetkellisessä kasvussa, mutta väheni tultaessa vuoteen 2006, 2007. Vuonna 2008 kasvu on ollut voimakkainta koko kahdeksan vuotisen historian aikana.

## **Esimiestaso, palvelu ja myynti**

Kolmanneksi suurin toimi finanssialalla oli vuoden 2000–2008 mukaan esimiestason Palvelu- ja myynti -ryhmä. Kyseisessä ryhmässä työskenteli kyseisenä aikana 898 työntekijää. Esimiestason palvelu- ja myynti -ryhmään tulleiden työntekijöiden määrä alkoi kasvaa pikku hiljaa vuodesta 2006. Kaikista suurinta kasvu on ollut vuonna 2008.

## **Myynti**

Neljänneksi suosituin toimi finanssialalla on Myynti -ryhmä. Ryhmään tulleiden määrä oli vuosina 2000–2004 hyvin vähäistä, mutta vuodesta 2005 myynti-

ryhmä lähti kasvuun ja jatkoi vaihtelevalla tahdilla kasvua vuoteen 2008 saakka. Kaikista suurinta kasvu näyttäisi olleen vuonna 2005.

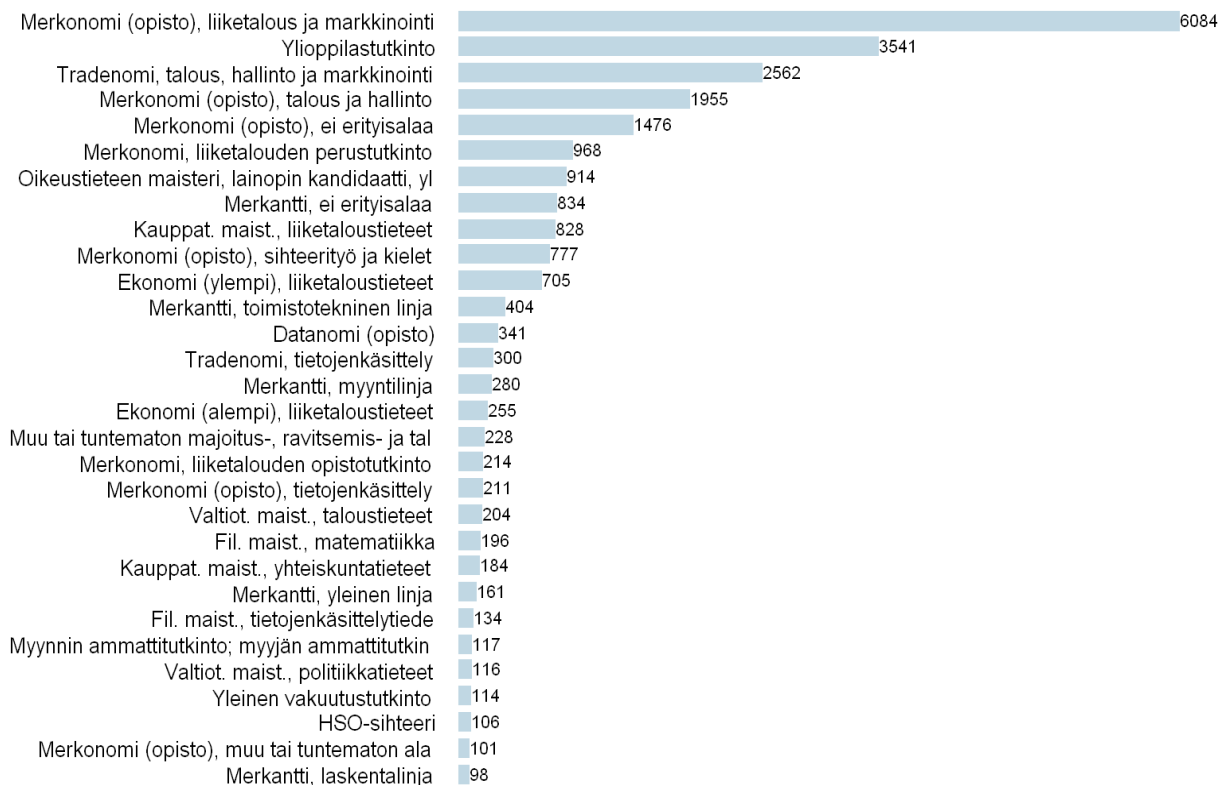
### **Vakuutustapahtuman käsittely**

Viidenneksi suosituimmaksi toimeksi finanssialalla nousi vuosina 2000–2008 Vakuutustapahtuman käsittely -ryhmä. Tämäkin ryhmä, kuten neljä aiemmin mainittua, on mentäessä kohti vuotta 2008. Kaiken kaikkiaan toimessa työskenteli 697 työntekijää vuosina 2000–2008. Tässäkin ryhmässä suurin kasvu on tapahtunut lähivuosina 2007 ja 2008.

### **Esimies, ATK/suunnittelu**

Kuudenneksi eniten vuosina 2000–2008 henkilöstöä finanssialalla työskenteli esimiestason Atk/suunnittelutoimessa. Kokonaisuudessaan vuosien 2000–2008 aikana toimessa työskenteli 552 työntekijää. Kaikista suurinta kasvu kyseisessä toimessa on ollut vuonna 2005, jolloin se oli huomattavaa. Ennen vuotta 2005 toimen kehitys on ollut erityisen vähäistä.

## 2.3 Finanssialan henkilöstön yleisimmät tutkinnot



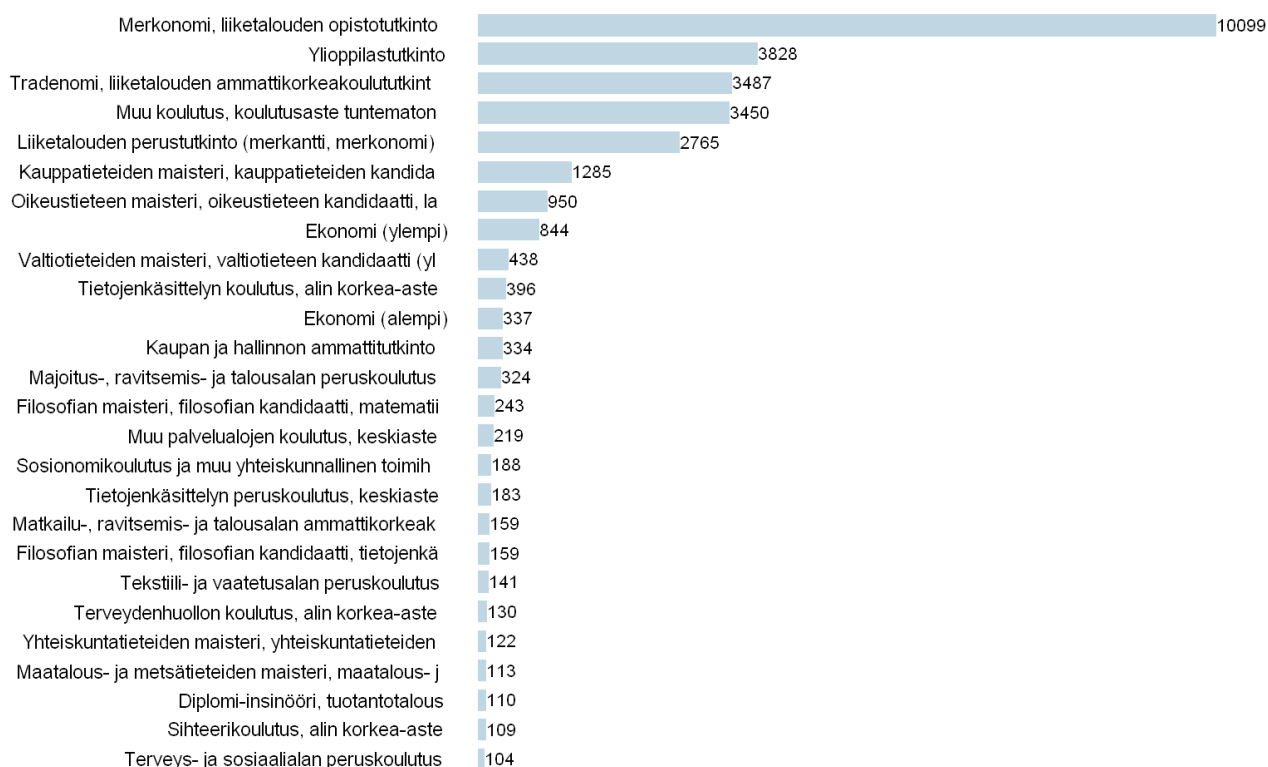
KUVIO 6. Finanssialan henkilöstö 2007, yleisimmät tutkinnot (Finanssialan Keskusliitto, 2008)

Finanssialalla työskenteleviltä löytyy kirjava joukko erilaisia koulutuksia. Alalta löytyy varmasti myös monia mielenkiintoisia tarinoita, kuinka henkilöt ovat työhönsä päätyneet. Kuvio 6 nähdään, millaisella koulutustaustalla finanssialalla työntekijöitä työskenteli vuonna 2007. Kaikista suosituin huomattavalla erolla muihin koulutuksiin on merkonomin koulutus suuntautumislinjalla liiketalous ja markkinointi. Tällä koulutustaustalla työskentelee finanssialalla jopa 6 084 henkilöä (25 % kaikista tutkinnoista). Toiseksi yleisin tutkinto on ylioppilastutkinto. Ensimmäiseksi ja toiseksi suosituimman koulutuksen välillä on huomattava ero. Ylioppilastutkinnolla finanssialalle on päässyt 3 541 henkilöä (15 % kaikista tutkinnoista). Ylioppilastutkinnon suorittaneiden määrä saavuttaa reilut puolet (58 %) merkonomin tutkinnolla työskentelevien määrästä. Ylioppilaiden työskentelyn finanssialalla voisi arvata olleen vuonna 2007 alan pe-

rustehtäviä ja kesätöitä, koska tällä koulutuksella ei vielä välttämättä ole alan kokemusta, riippuen toki siitä, minkä ikäisestä työntekijästä on kyse.

Kolmannelle sijalle yltää ammattikorkeakoulujen tutkinto tradenomi suuntautumisella hallinto ja markkinointi, 2 562 työntekijää (10 % kaikista tutkinnoista). Kun määrää verrataan merkonomin tutkinnon suorittaneisiin, se yltää vajaaseen puoleen (48 %). Neljännellä sijalla on myös merkonomitutkinto suuntautumisena talous ja hallinto, 1 955 työntekijää (8 % kaikista tutkinnoista). Erityisesti markkinoinnin suosio finanssialalla selittyy arvatenkin sillä, että finanssialalla toimii paljon yrityksiä, jotka myyvät asiakkailleen palveluitaan niin sanotusti erilaisina tuotteina. Myyjän täytyy olla muun muassa myynti- ja markkinointihenkilinen, jotta pystyy toimimaan tuotteiden myynnissä mahdollisimman kattavasti. Myös taloushallinnon ja muu liiketalouden ymmärrys ovat tutkinnoista päätellen erittäin tärkeitä asioita. Finanssialalla on ymmärrettävä talouden käyttäytymistä, rahaliikennettä sekä muita taloushallinnollisia asioita.

Viidentenä kuviossa 6 on jälleen merkonomitutkinnon suorittaneita ilman erityisalaa, 1 476 työntekijää (6 % kaikista tutkinnoista). Tämän koulutuksen suorittaneiden määrä yltää neljännekseen (25 %) siitä, mitä merkonomeja on erikoisalanaan liiketalous ja markkinointi sijalla yksi. Sijoilla 6. - 11. näyttää olevan lähinnä yliopisto- ja opistotasoisia tutkintoja. Myös aiemmin enemmän käytetyllä nimikkeellä merkantti löytyy työntekijöitä. Henkilöt ovat olleet finanssialalla luultavasti jo pidempään töissä saaden työkokemusta, sillä nykyään kyseisellä nimikkeellä olevaa koulutusta ei ole. Sijoilla 12. - 30. olevat koulutukset pitävät sisällään erilaisia merkonomitutkintoja, erilaisia yliopistotutkintoja sekä muita opistotasoisia tutkintoja. Erilaisia opistotasoisia tutkintoja finanssialan yleisimpien tutkintojen joukosta löytyy 17, yliopistotasoisia tutkintoja 9 ja ammattikorkeakoulujen tutkintoja vain 2. Muita tutkintoja olivat lukioiden ylioppilastutkinto ja muu tai tuntematon majoitus-, ravitsemus-, tai taloustutkinto.



KUVIO 7. Finanssialan henkilöstö 2008, yleisimmät tutkinnot (Finanssialan Keskusliitto, 2009)

Kuviossa 7 esitellään yleisimpiä tutkintoja vuodelta 2008. Kun verrataan kaikista suosituinta tutkintoa vuoteen 2007, huomataan, että määrältään se on paljon suurempi kuin edellisvuonna. Vertailua hankaloittavat hieman tutkintojen nimien muutokset. Ensimmäisellä sijalla olevalla merkonomi/liiketalouden opistotutkinnolla työskenteli vuonna 2008 jopa 10 099 työntekijää (33 % kaikista tutkinnoista). Tämä on yli 4 000 enemmän kuin vuoden 2007 ensimmäisellä sijalla olevalla merkonomi/liiketalous ja markkinointi. Toisella sijalla jatkaa vuonna 2008 edellisvuoden tapaan ylioppilastutkinto. Vuonna 2008 Ylioppilastutkinnolla työskenteli 3 828 henkilöä (13 % kaikista tutkinnoista), mikä oli 287 enemmän kuin vuonna 2007. Kolmannella sijalla jatkaa vuodesta 2007 vuoteen 2008 edelleen tradenomi-tutkinto 3 487 henkilöllä (11 % kaikista tutkinnoista). Kasvua edellisvuoteen on vajaa 1000 henkilöä. Neljännelle sijalle on vuonna 2008 noussut muu koulutus, koulutusaste tuntematon, jolla työskenteli jopa 3 450 henkilöä (11 % kaikista tutkinnoista). Koulutuksen voisi ajatella olevan jokin finanssialan oma koulutus, esimerkiksi pankki- tai vakuutus-

alan koulutus, joka valmentaa osaavaan toimintaan finanssialalla. Viidenneltä sijalta löytyy merkonomi/merkantin liiketalouden perustutkinto, jolla vuonna 2008 työskenteli 2 765 henkilöä (9 % kaikista tutkinnoista). Vasta kuudennelta sijalta löytyy ensimmäinen yliopistotasoinen tutkinto, kauppatieteiden maisteri/kauppatieteiden kandidaatti. Yliopistotasoisella tutkinnolla vuonna 2008 finanssialalla oli 1 285 työntekijää (4 % kaikista tutkinnoista). Sijoilta 7. - 26. löytyy pienemmällä henkilömäärällä eritasoisia tutkintoja ja joukkoon on mahtunut jopa tekstiili- ja vaatetusalan tutkinto sekä terveys- ja sosiaalialan peruskoulutus.

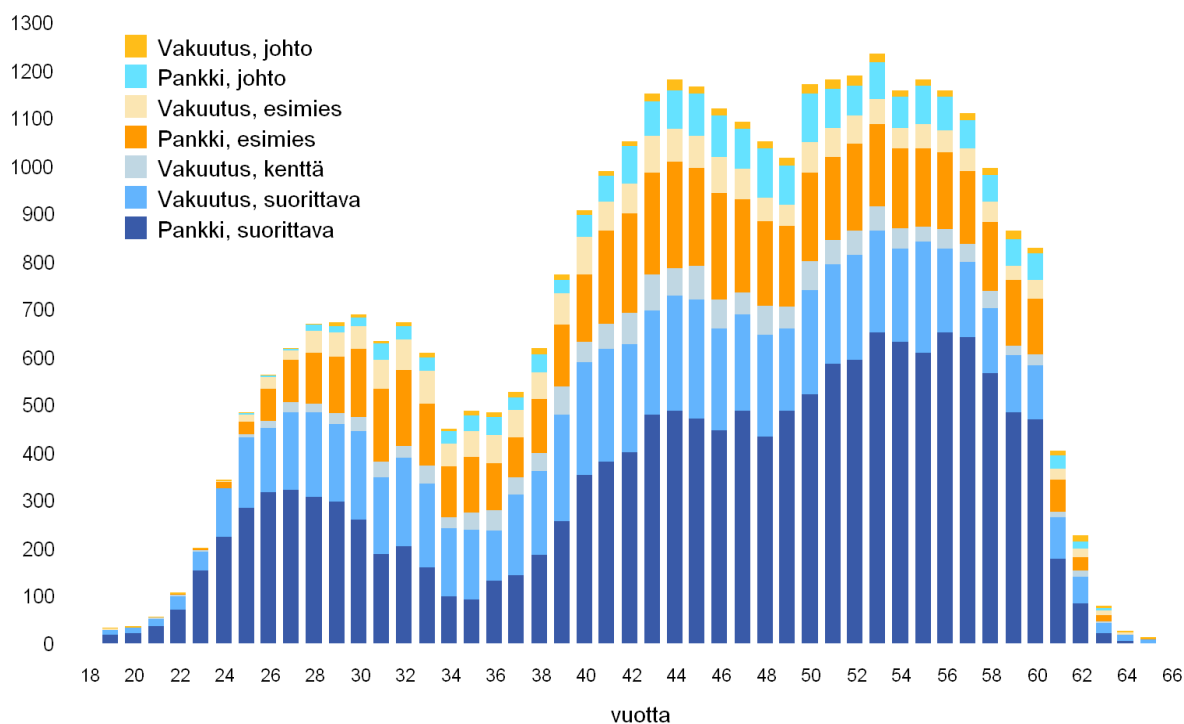
TAULUKKO 11. Finanssialan henkilöstö 2007 ja 2008, kuusi yleisintä tutkintoa (Finanssialan Keskusliitto, 2008, 2009)

	2007	2008	muutos
1 <b>Merkonomi</b>	6 084	10 099	4 015
2 <b>ylioppilastutkinto</b>	3 541	3 828	287
3 <b>tradenomi</b>	2 562	3 487	925
4 <b>muu koulutus</b>	-	3 450	3 450
5 <b>liiketalouden perustutkinto (merkanti, merkonomi)</b>	1 467	2 765	1 298
6 <b>kauppatieteiden maisteri, kauppatieteiden kandidaatti</b>	1 012	1 285	273
<b>YHTEENSÄ</b>	14 666	24 914	10 248

Verratessa karkeasti vuotta 2008 vuoteen 2007 voidaan sanoa, että kaikissa kuudessa suosituimmista tutkinnoista henkilöiden määrä on kasvanut. Kaikista suurin kasvu näyttäisi olevan merkonomi tutkinnon kohdalla. Laskettaessa taulukossa kasvun määrä nähdään, että merkonomitutkinnolla työskenteleviä on vajaat 40 % enemmän vuonna 2008 kuin vuonna 2007. Ylioppilastutkinnon ja kauppatieteiden maisterin, kauppatieteiden kandidaatin kohdalla kasvua on ollut vain vajaa 300 henkilöä.

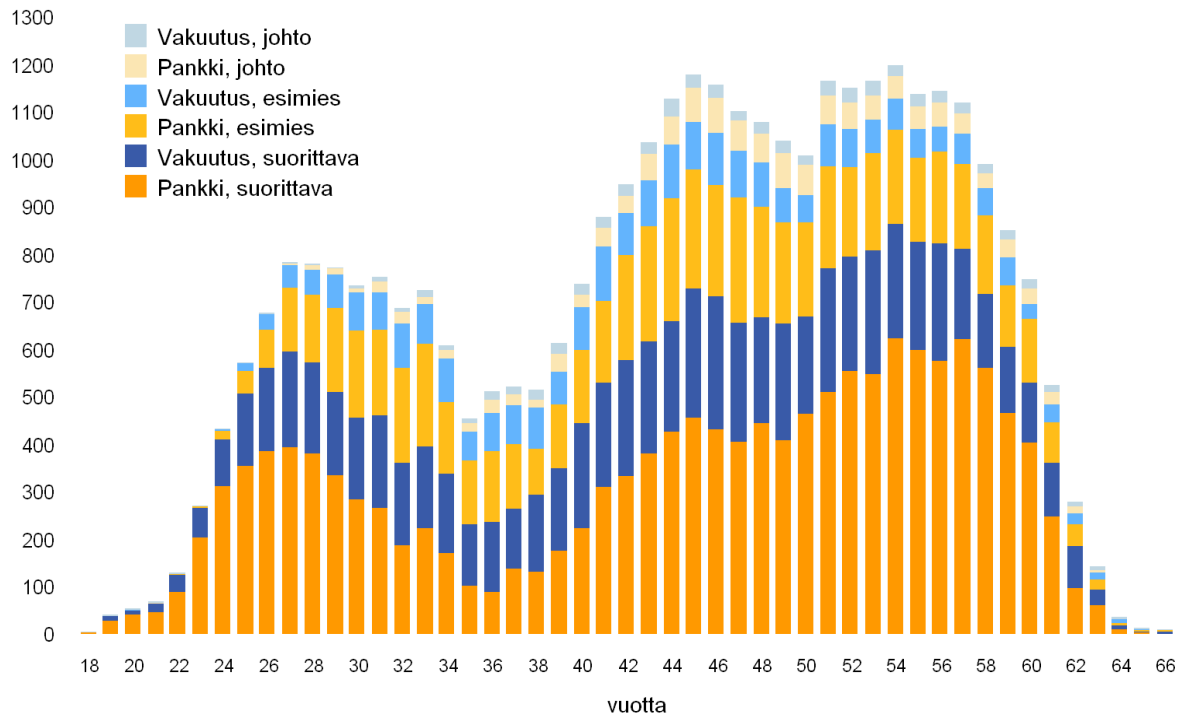


## 2.4 Finanssialan henkilöstön työtehtävät



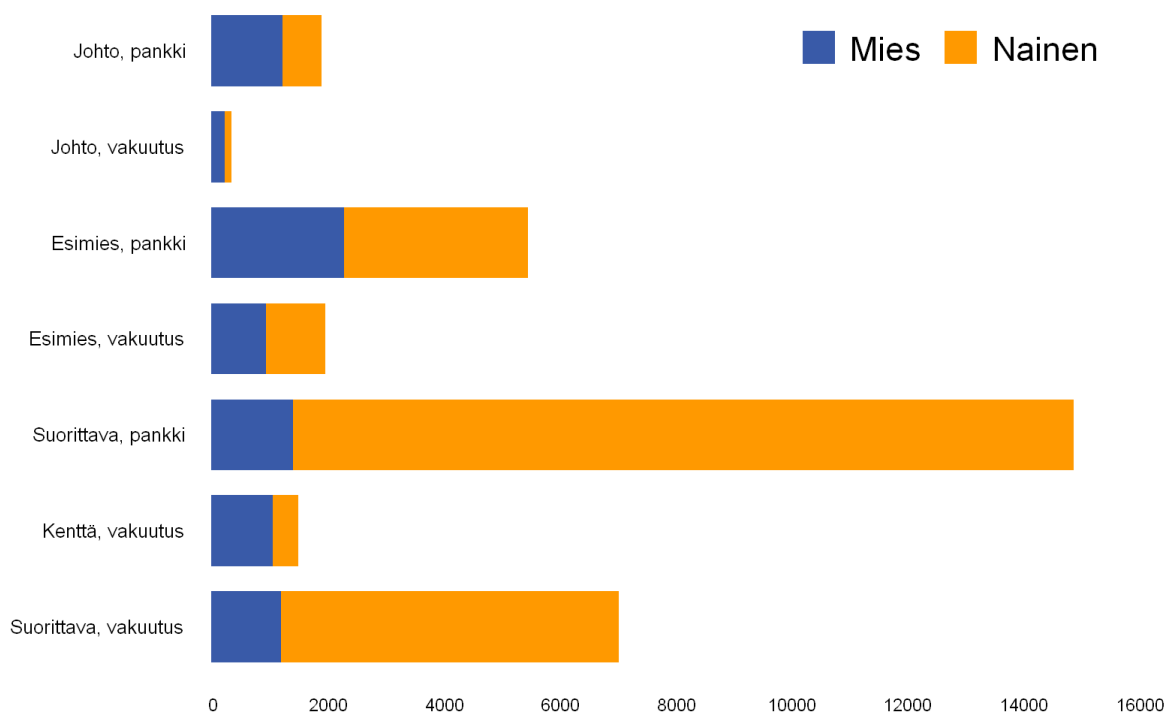
KUVIO 8. Finanssialan henkilöstö iän mukaan 2007 (Finanssialan Keskusliitto, 2008)

Kuviosta 8 nähdään, että suurin osa pankeissa ja vakuutusyhtiöissä työskentelevistä työntekijöistä painottui vuonna 2007 suorittaviin tehtäviin. Suorittavia tehtäviä voidaan pitää yhdenlaisena pankkeja ja vakuutusyhtiöitä ylläpitävinä tehtävinä, sillä ne keskittyvät suurelta osin asiakaspalvelutehtäviin. Yllättävän paljon työntekijöitä löytyy myös pankkien esimiestehtävistä, paljon enemmän kuin vakuutusyhtiöissä. Kokonaisuutta tarkasteltaessa nähdään, että henkilöstön painottuu pääosin 40–60 vuotiaisiin.



KUVIO 9. Finanssialan henkilöstö iän mukaan 2008 (Finanssialan Keskusliitto, 2009)

Vuoden 2008 aineiston tulokset seuraavat melko tarkasti vuoden 2007 aineiston tuloksia. Suorittava taso oli niin vakuutusyhtiöissä kuin pankeissakin edelleen suurin ryhmä.

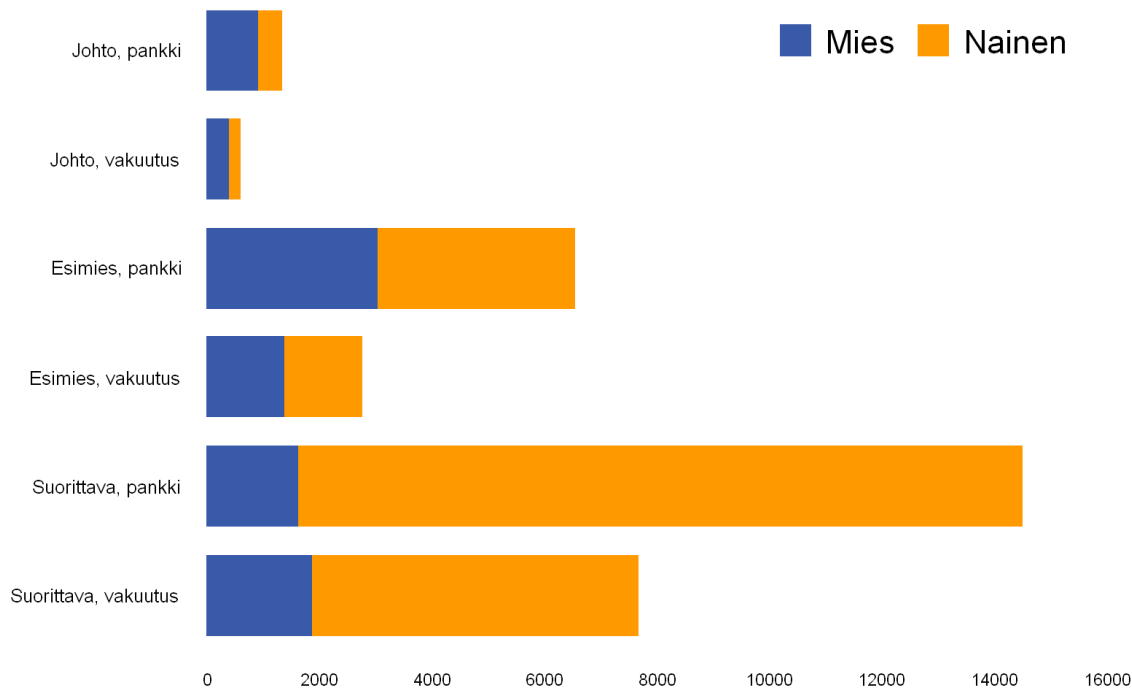


KUVIO 10. Finanssialan henkilöstö tehtävittäin 2007 (Finanssialan Keskusliitto, 2008)

Kuvio 10 todistaa kuvioista 8 ja 9 aiemmin mainittuja seikkoja vuoden 2007 työntekijäjakaumasta eri tehtävätasoihin pankeissa ja vakuutusyhtiöissä. Pankkien suorittavan tason henkilöstö on ehdottomasti suurin ryhmä eli noin 14 000 työntekijää. Pankkien suorittavan tason tehtävissä työskentelee naisia huomattavalla enemmistöllä. Kuviosta voidaan arvioida, että pankeissa miehiä työskentelee suorittavan tason tehtävissä vain noin kymmenesosa naisiin verrattuna. Toiseksi suurimmassa ryhmässä vakuutusyhtiöiden suorittavissa tehtävissä työtehtävä on myös naisvaltainen. Miehiä kyseisessä tehtävässä on vain noin seitsemäsosa naisiin verrattuna. Kolmanneksi suurin ryhmä, pankkien esimiehet, on myös naisvoittainen. Ero ei ole tosin niin suuri kuin kahdessa aiemmin mainitussa ryhmässä. Pankkien esimiesryhmässä naisia on reilut puolet koko pankkien esimiesten ryhmästä.

Yleisesti kuvioista 10 voidaan päätellä, että pankeissa ja vakuutusyhtiöissä työskentelee kokonaisvaltaisesti enemmän naisia kuin miehiä. Poikkeuksia ryhmien joukosta löytyy pankkien johdon, vakuutusyhtiöiden johdon sekä va-

kuutusyhtiöiden kenttätehtävissä työskentelevien ryhmistä. Kyseisten ryhmien työntekijöiden määrät jäävät kuitenkin muita ryhmiä vähäisemmiksi, joten niiden ei voida ajatella tasoittavan kovinkaan paljoa miestyöntekijöiden suhdetta verrattaessa naistryöntekijöihin.



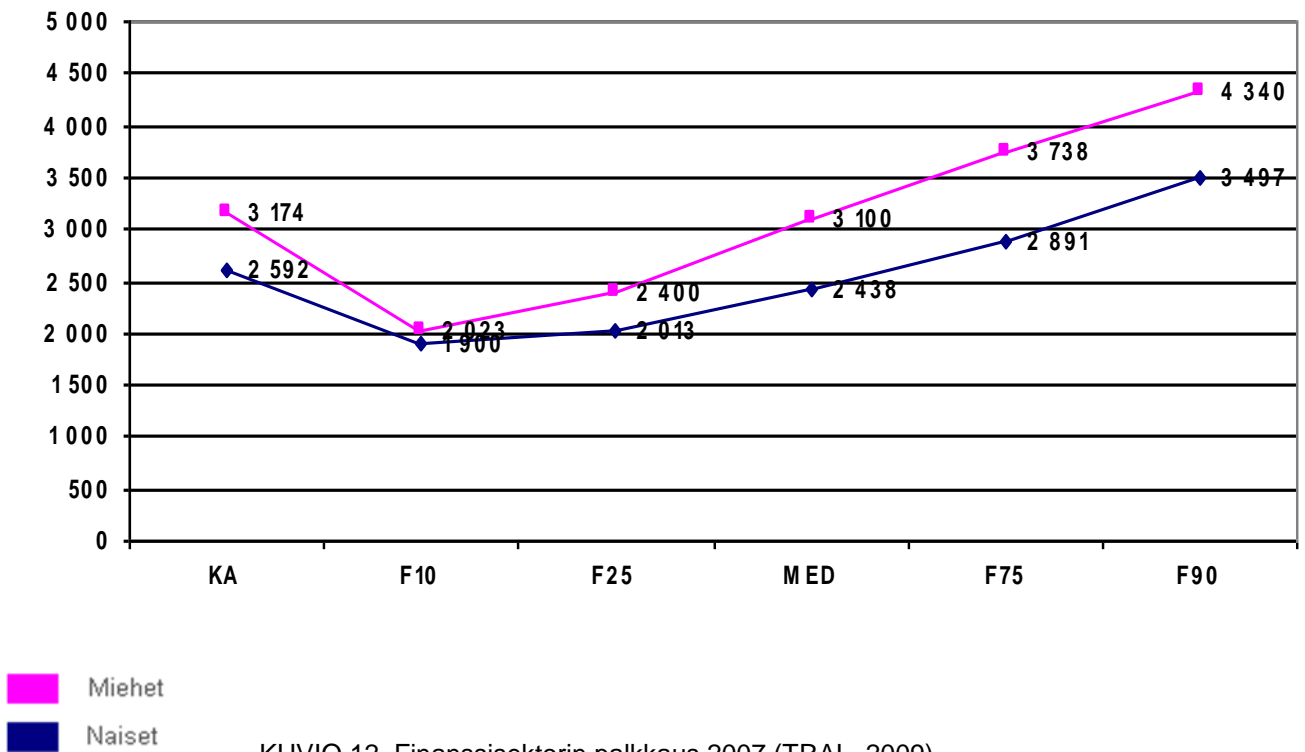
KUVIO 11. Finanssialan henkilöstö tehtävittäin 2008 (Finanssialan Keskusliitto, 2009)

Vuonna 2008 ei ole kovin suuria muutoksia henkilöstön jakautumisessa verrattuna vuoteen 2007. Tarkasteltaessa kuviota 10 ja 11 nähdään, että pankkien johtotehtävissä on tapahtunut pieni muutos, jossa ryhmän kokonaismäärä on pienentynyt noin 800 henkilöllä. Myös vakuutusyhtiöiden johtotehtävän työntekijöitä on vähemmän vuonna 2008 kuin vuonna 2007. Kaikissa muissa tehtävissä erot ovat todella pieniä vuosien 2007 ja 2008 välillä. Vuoden 2008 kuviosta puuttuu kokonaan vakuutusyhtiöiden kenttäryhmä.

## **2.5 Finanssialalla toimivien tradenomien palkkaus**

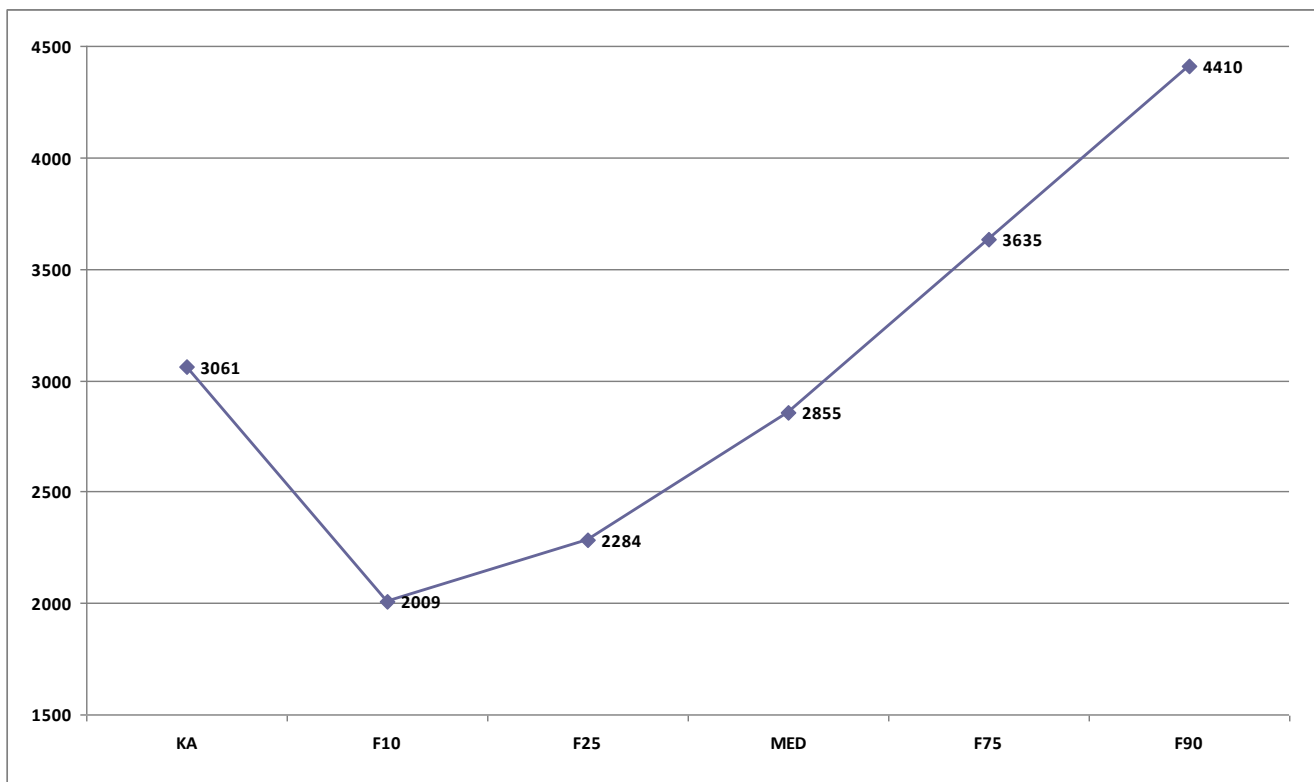
Tradenomien ammattiliitto TRAL keräsi vuonna 2009 materiaalia siitä, kuinka tradenomit ovat sijoittuneet finanssialalla. Kysely toteutettiin vuonna 2009 helmi-maaliskuussa sähköisesti. Kyselyssä selvitettiin, kuinka finanssialalla työskentelevät tradenomit saavat palkkaa, kuinka he sijoittuvat työmaailmassa ja millaisissa työoloissa he työskentelevät. Kyselyn vastausprosentti oli 40 %. Kyselyn tuloksia on tarkoitus hyödyntää finanssisektorin edunvalvonnassa, toiminnan kehittämisessä sekä erityisesti tulevissa TES-neuvotteluissa. Kyselyyn vastanneista 66,5 % työskenteli rahoitusalailla ja 33,5 % vakuutusalailla. Vastaaajista 64,7 % oli naisia ja loput 35,3 % miehiä.

Seuraavissa kuvioissa on kuvattu yhtenä esimerkkinä tradenomeja finanssialan työntekijöinä. Kuvioissa käsitellään tradenomien palkkausta, tehtäviä sekä työkokemusta finanssialalla, lähinnä rahoituksen ja vakuutuksen tehtävissä. Yliopistotutkinnon suorittaneiden voidaan yleisesti ajatella pääsevän korkeampiin tehtäviin ja saavan sitä kautta parempaa palkkaa ja korkeampitasoisia tehtäviä. Tosin finanssialalla yleisesti voi kuvitella nousun korkeampiin tehtäviin seuraavan myös työkokemuksen ja osaamisen karttumisen myötä.



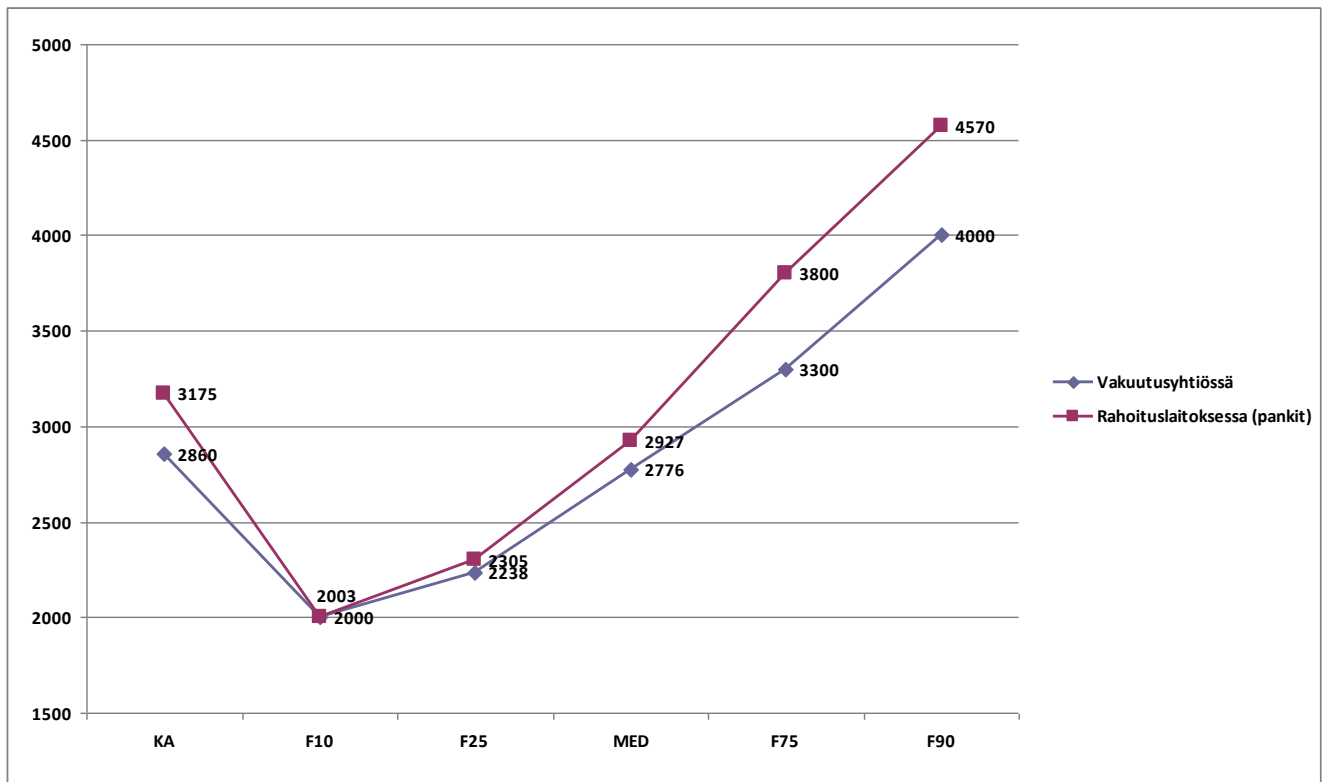
KUVIO 12. Finanssisektorin palkkaus 2007 (TRAL, 2009)

Kuviossa 12 on kuvattu vuoden 2007 finanssialan palkkausta tradenomien osalta. Kuviot erottelevat miesten ja naisten palkkauksen. Miesten keskiarvo vuonna 2007 oli 3 174 euroa, joka oli 18 % enemmän kuin naisilla. Naisten keskiarvoinen palkka jäi 2 592 euroon. Palkkahaitari vuonna 2007 finanssialan tehtävissä oli naisilla 1900–3 497 euroa. Miehillä palkkahaitari oli 2 023–4 340 euroa eli paljon korkeammalla kuin naisilla.



KUVIO 13. Palkkaus, koko finanssiala 2009 (TRAL, 2009)

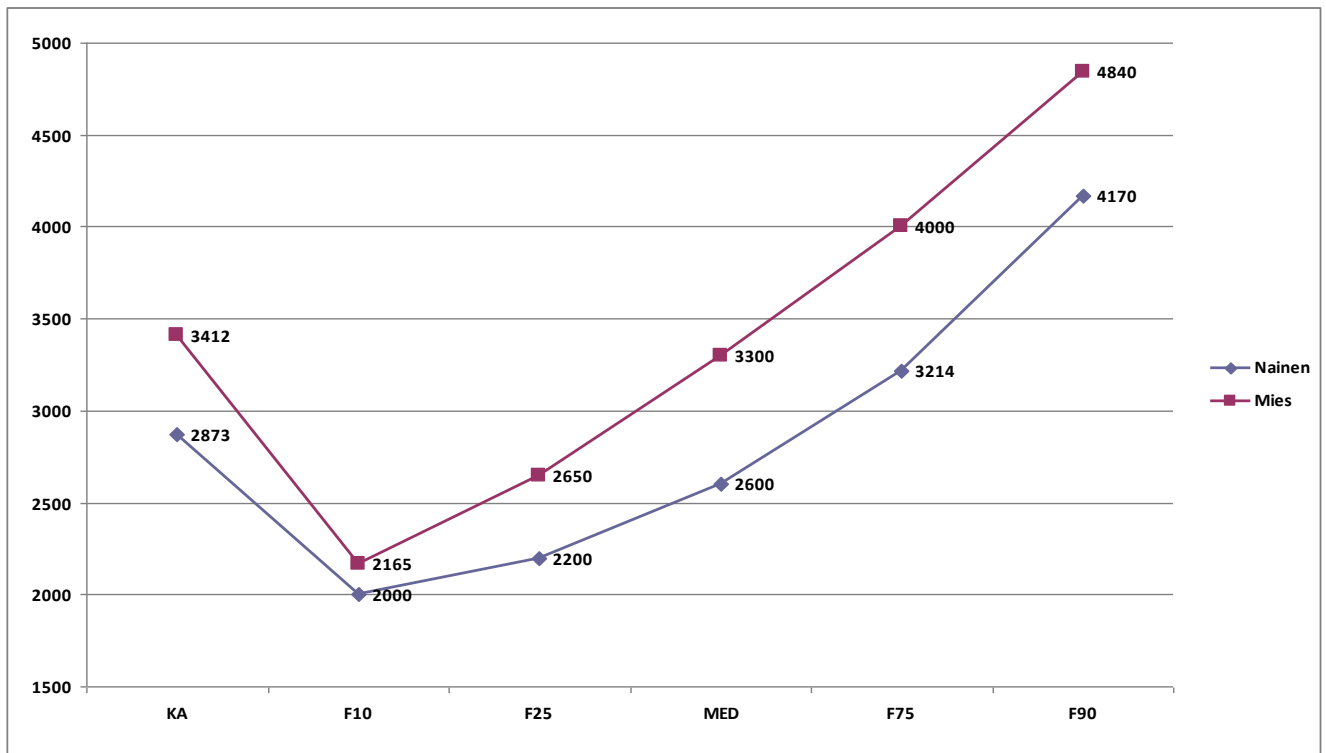
Kuviossa 13 kuvataan tradenomien palkkausta koko finanssialalta vuonna 2009. Keskiarvo, mukaan lukien niin miehet kuin naiset, on 3 061 euroa. Miesten palkkauksen voidaan ajatella nostavan kokonaiskeskiarvoa, koska miesten palkat olivat yleisesti paremmat. Vuonna 2009 palkkahaitari kokonaisuutta tarkasteltaessa finanssialalla oli keskiarvoisesti 2 009–4 410 euroa.



KUVIO 14. Palkkafraktiilit, rahoitus ja vakuutus (TRAL, 2009)

Kuvio 14 erottelee vuonna 2009 vakuutusyhtiöissä ja rahoituslaitoksissa eli pankeissa työskentelevien palkkatasot. Keskiarvoa tarkasteltaessa nähdään, että rahoituslaitoksissa on hieman parempi palkkataso kuin vakuutusyhtiöiden tehtävissä. Keskiarvoinen palkka vakuutusyhtiöissä vuonna 2009 oli 2 860 euroa kun rahoituslaitoksissa se oli 3 175 euroa. Koko palkkahaitari vakuutusyhtiöissä oli 2 000–4 000 euroa. Rahoituslaitosten palkkahaitari oli 2 003–4 570 euroa.

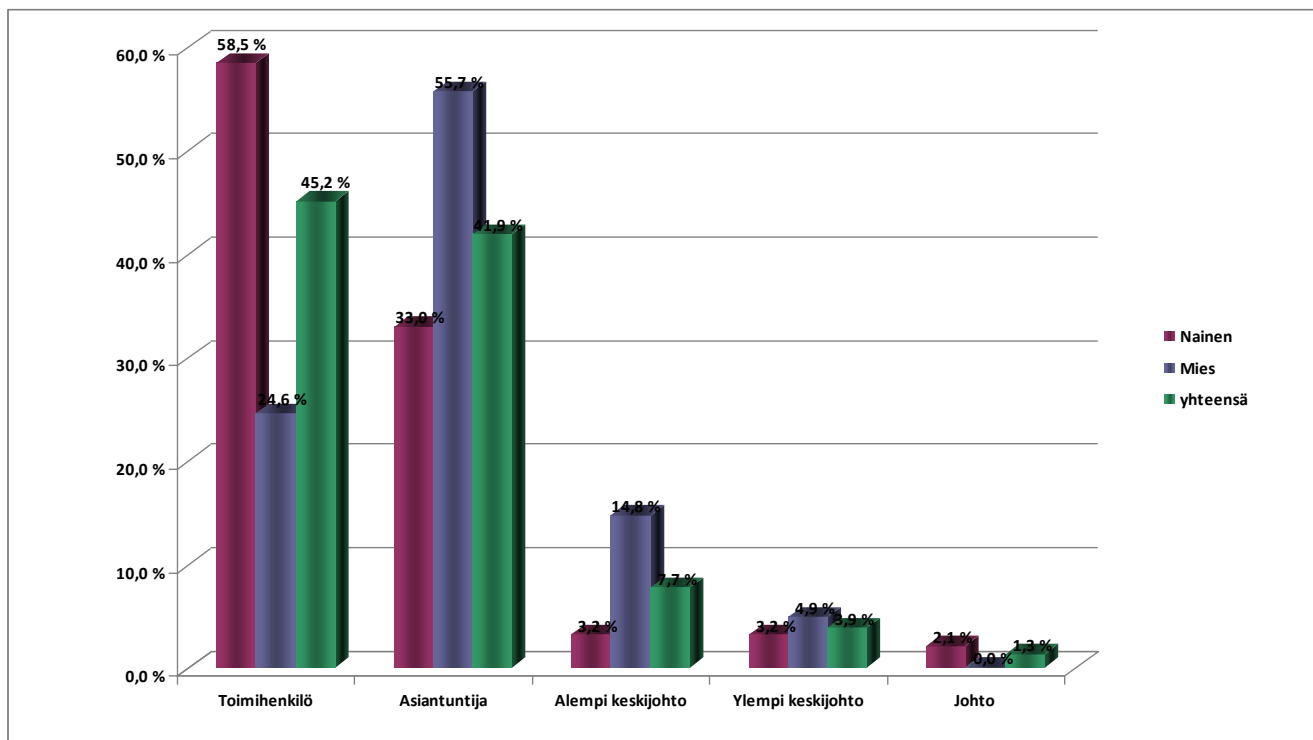




KUVIO 15. Palkkafraktiilit, koko finanssiala 2009 (TRAL, 2009)

Kuvio 15 kuvaa vuoden 2009 palkkavaihteluita koko finanssialalla miesten ja naisten välillä. Keskiarvo oli miehillä 3 412 euroa ja naisilla 2 873 euroa. Kun lukuja verrataan vuoden 2007 euromääriin, huomataan että miesten palkka on noussut vuoden 2007 tasosta (3 174 euroa) ja naisten kohdalla on käynyt samoin (2 592 euroa). Miesten keskimääräinen palkannousu vuodesta 2007 vuoteen 2009 on noin 7 % (238 euroa) ja naisten palkannousu on noin 10 % (280 euroa). Naisten palkan nousu miesten tasolle tulee kuitenkin kestämään pidemmän aikaa, jos niin joskus käy.

## 2.6 Finanssialalla toimivien tradenomien asema

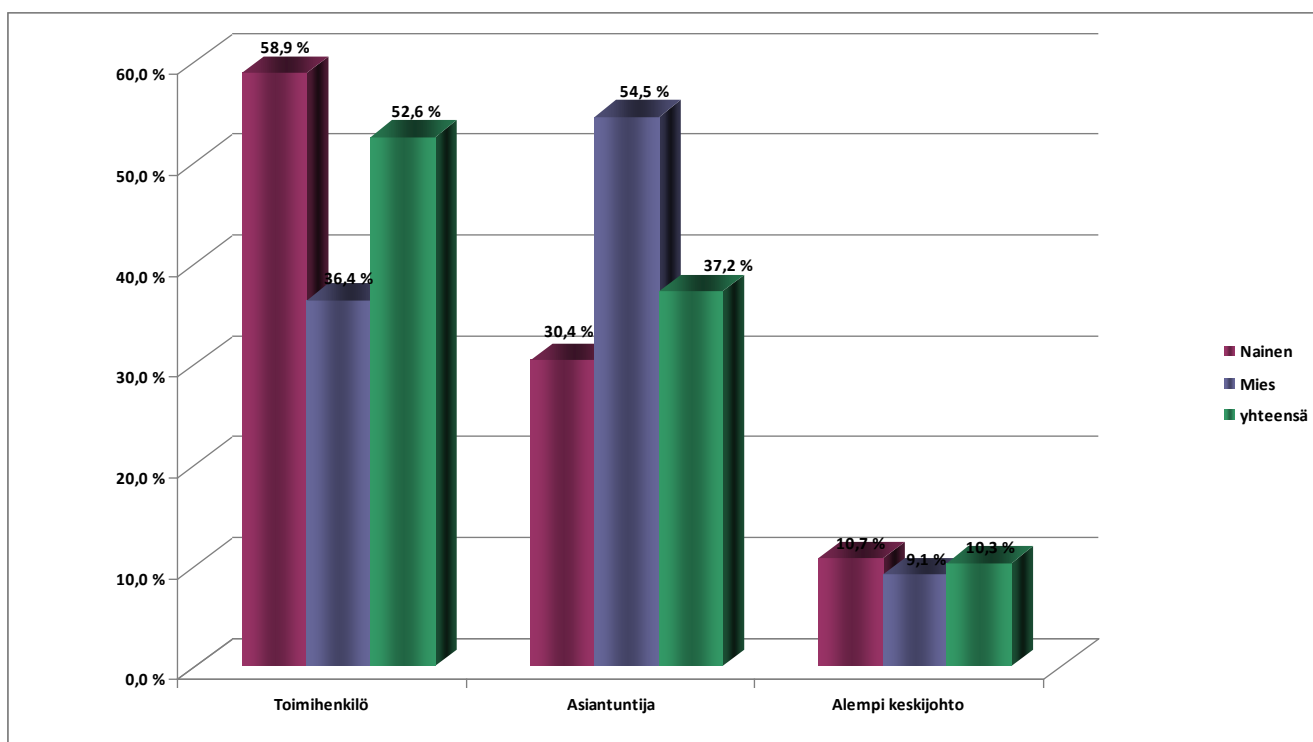


KUVIO 16. Asematasot rahoituslalla 2009 (TRAL, 2009)

Kuviossa 16 nähdään rahoituslalla työskentelevien työntekijöiden jakautuminen eri tehtävätasoihin. Kaikista eniten rahoituslalla työntekijöitä työskentelee toimihenkilöinä (45,2 %). Melko saman verran työntekijöitä on myös asiantuntijoina (41,9 %). Alemman keskijohdon (7 %), ylempään keskijohdon (3,9 %) ja johdon (1,3 %) kohdalla työntekijöitä on selvästi vähemmän. Tämä johtuu siitä, että johtoportaiden tehtäviin ei tarvita niin paljoa työntekijöitä. Johtoportaan työtehtäviin vaaditaan myös enemmän osaamista.

Tarkasteltaessa naisten jakautumista eri tehtäviin rahoituslalla jakaumat ovat verrattuna miehiin ja kaikkien työntekijöiden yhteislukuihin erilaisia. Naisia työskentelee selvästi eniten toimihenkilöinä (58,5 %). Seuraavaksi eniten heitä on asiantuntijoina (33 %), mutta jo selvästi vähemmän kuin miehiä. Johtotehtävissä prosentiosuudet jälleen pienenevät selvästi. Alemman keskijohdon

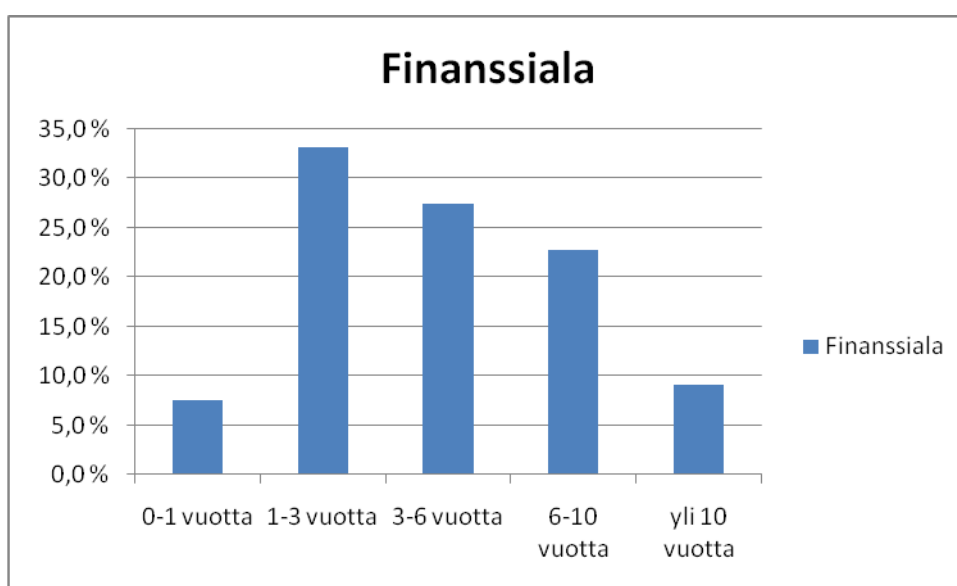
tehtävissä naisia rahoitusallalla on 3,2 %, ylemmän keskijohdon tehtävissä saman verran 3,2 % ja johdon tehtävissä 2,1 %. Miesten jakaantumisessa rahoitusalan tehtäviin on naisiin verrattuna eroja. Toimihenkilöinä miehiä toimii 24,6 %, mikä on reilusti vähemmän kuin naisia. Kaikista eniten miestyöntekijöitä löytyy asiantuntijoista. Asiantuntijoina miehiä työskentelee jopa 55,7 %. Myös alemmassa keskijohdossa (14,8 %) miehiä on naisia enemmän. Ylemmässä keskijohdossa miehiä on vielä 4,9 %, mutta johdossa miehiä ei työskentele lainkaan, mikä on yllättävää.



KUVIO 17. Asematasot vakuutusallalla 2009 (TRAL, 2009)

Kuviossa 17 on kuvattu vakuutusallalla työskentelevien työntekijöiden jakautuminen eri tehtäviin. Kaiken kaikkiaan eniten työntekijöitä on toimihenkilöinä (52,6 %). Seuraavaksi eniten työntekijöitä toimii asiantuntijoina (37,2 %). Kuviossa korkein asema on alemmalla keskijohdolla, jossa kaiken kaikkiaan työntekijöistä työskenteli 10,3 %.

Naisista suurin osa vakuutusallalla työskentelee toimihenkilöinä (58,9 %), kuten rahoitusallallakin. Asiantuntijoina naisia työskentelee 30,4 %. Alemman keskijohdon tehtävissä naisia on 10,7 %. Miehistä toimihenkilöinä (36,4 %) työskentelee jälleen vähemmän työntekijöitä kuin asiantuntijoina (54,5 %), kuten rahoitusallallakin. Alemman keskijohdon tehtävissä (9,1 %) miehiä on hieman vähemmän kuin naisia. Rahoitusallalla tilanne oli taas toisin päin, sillä miehiä työskenteli alemman keskijohdon tehtävissä reilusti naisia enemmän.



KUVIO 18. Työkokemus finanssialalla (TRAL, 2009)

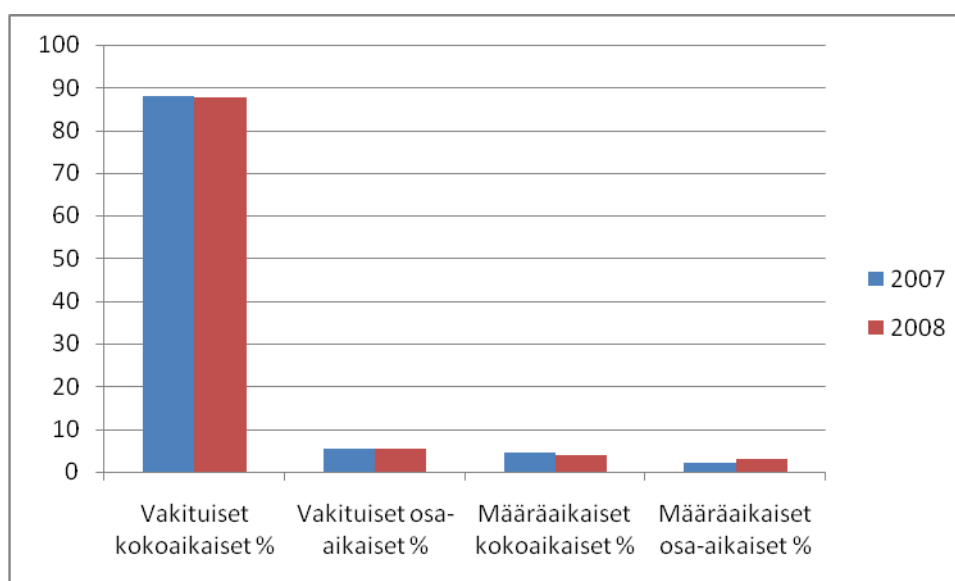
Tradenomiliitto tutki vuonna 2009, kuinka työkokemusvuodet jakaantuvat finanssialalla työskentelevien kesken. 0–1 vuoden kokemuksella työskenteli 7,5 % työntekijöistä. Huomattavasti eniten työkokemusvuosia finanssialalla työskentelevien keskuudessa oli 1–3 vuotta (33,2 %). Toiseksi eniten työkokemusvuosia oli 3–6 vuotta (27,4 %). Hieman enemmän työkokemusta omaavia, esimerkiksi 6–10 vuotta työskennelleitä, oli 22,8 %. Viimeinen ryhmä, yli 10 vuotta työkokemusta, oli hieman suurempi kuin 0–1 vuoden työkokemusryhmä. Yli 10 vuoden työkokemus finanssialalta oli 9,1 %:lla työntekijöistä.

## **2.7 Henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2007**

Vuonna 2007 ja 2008 Elinkeinoelämän keskusliitto toteutti laajan tiedustelun, HENKOn, usealla eri alalla koskien henkilöstöä ja sen koulutusta. Tiedustelu tehtiin myös rahoitus ja vakuutusosalalla, joista seuraavat tiedot on koottu.

Lokakuussa 2007 Rahoitus- ja vakuutusosalalla oli henkilöstöä tiedustelun mukaan 49 438 henkilöä. Rekrytointitarve alalle oli tuolloin 367 henkilöä eli 0,7 % koko henkilöstöstä. Vuonna 2008 henkilöstöä oli aiempaa vuotta vähemmän rahoitus- ja vakuutusosalalla tutkimuksen mukaan. Määrä oli 34 490 henkilöä. Rekrytointitarpeeksi vuonna 2008 nousi 170 henkilöä eli 0,5 %. Tästä voidaan nähdä, että alan henkilöstötarve oli vähentynyt ja alalta oli lähtenyt työntekijöitä. Uusia työntekijöitä ei oltu palkattu, ja uusien tarve oli vähentynyt palkkaustilanteesta huolimatta. Toimintoja rahoitus- ja vakuutusosalalla vuosina 2007–2008 on luultavasti tehostettu tai tiettyjä toimintoja kenties jopa poistettu, koska vähemmällä henkilöstömäärällä on tultu toimeen. Tutkimuksista selviää myös, että rekrytointivaikeudet lisääntyivät vuodesta 2007 vuoteen 2008. Vuonna 2007 rekrytointivaikeuksia oli 15,8 %:lla toimipaikoista, kun vuonna 2008 luku oli noussut 42,5 %:iin. Rahoitus- ja vakuutusosalalla vuosina 2007 ja 2008 kolme tärkeintä syytä henkilöstön hankinnan vaikeuteen olivat liian vähäinen alan työkokemus, hakijoiden puuttuminen avoimeen työtehtävään ja puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa. Muita syitä olivat muun muassa: ammattitaito ei ole nykypäivän vaatimusten mukainen, riittämätön tai väärän alan koulutus sekä hakijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät syyt.

Vuonna 2007 rahoitus- ja vakuutusosalalla ulkomaalaisia työntekijöitä oli koko henkilöstöstä vain 35 eli 0,07 %. Vuonna 2008 määrä oli noussut 50:een eli 0,14 %:iin. Vuokratyöntekijöiden osuus rahoitus- ja vakuutusosalalla oli vuonna 2007 ja 2008 vain hieman korkeampi. Vuonna 2007 alalla oli koko henkilöstöstä vuokratyöntekijöitä 177 eli 0,4 %. Vuonna 2008 määrä oli lukumääräisesti laskenut 168:aan, mutta prosentuaalisesti se oli 0,5 %.



KUVIO 19. HENKO 2007: Työsuhdetyyppi (EK, 2007)

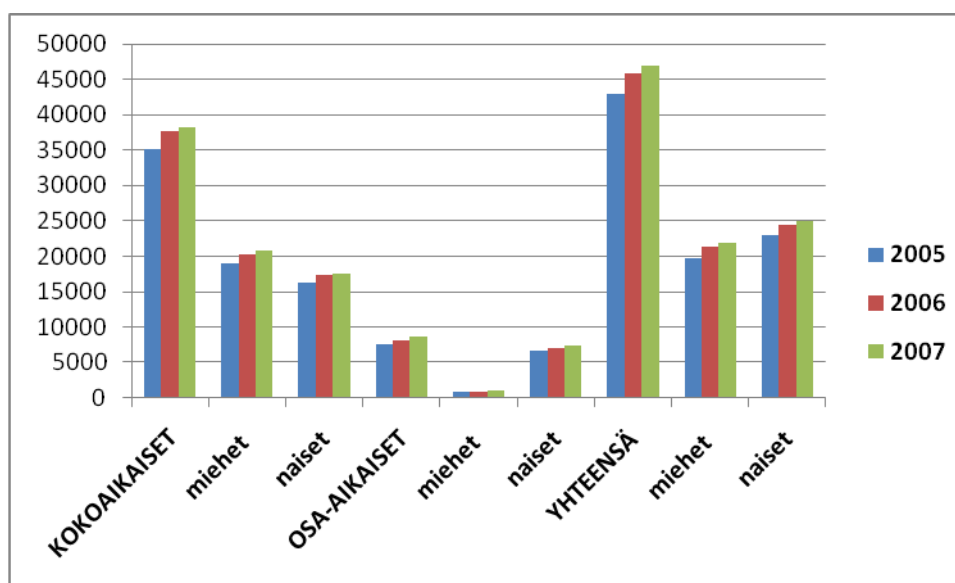
Kuviosta 19 nähdään vuoden 2007 lokakuussa tehdyn tutkimuksen mukaan rahoitus- ja vakuutuslalla työkennelleiden työntekijöiden työsuhdetyypin jakauma. Rahoitus- ja vakuutuslalla vakituisesti kokoaikaisesti työskenteli 87,9 %, vakituisesti osa-aikaisesti 5,5 %, määräaikaisesti kokoaikaisesti 4,6 % ja määräaikaisesti osa-aikaisesti 2,1 %. Vuonna 2008 vastaavat luvut olivat miltei samat. Vakituisesti kokoaikaisesti vuonna 2008 rahoitus- ja vakuutuslalla työskenteli 87,7 %, vakituisesti osa-aikaisesti 5,4 %, määräaikaisesti kokoaikaisesti 3,8 % ja määräaikaisesti osa-aikaisesti 3 %.

### 3 POHJOISMAISEN FINANSSIALAN HENKILÖSTÖRAKENNE

Nordic bank statistic 2007- aineisto on vuosittain koottava julkaisu, jossa käsitellään Pohjoismaiden tilastoja koskien finanssialalla toimivia liikepankkeja, säästöpankkeja sekä osuuskunnallisia säästöpankkeja. Tilastot on kerätty Tanskan, Suomen, Islannin, Norjan ja Ruotsin finanssialan liittojen toimesta. Tilastot raportissa on jaettu kolmeen käsiteltävään osaan: pankkitilastot (Bank statistics), työntekijä- ja palkkatilastot (Employee- and pay statistics) ja työntekijämarkkinatilastot (Labour market statistics). Työntekijä- ja palkkatilastot muun

muassa sisältävät tietoa osa-aikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden kehityksestä. Tilastot sisältävät lisäksi tietoja iästä, kuukausipalkasta ja koulutuksesta. Tilastojen teossa mukana ovat olleet Pohjoismaista Anne Mette Skousen (Tanska), Timo Höykinpuro (Suomi), Dadi Sverrison (Islanti), Alexander A. Lange (Norja) sekä Per Schönning (Ruotsi).

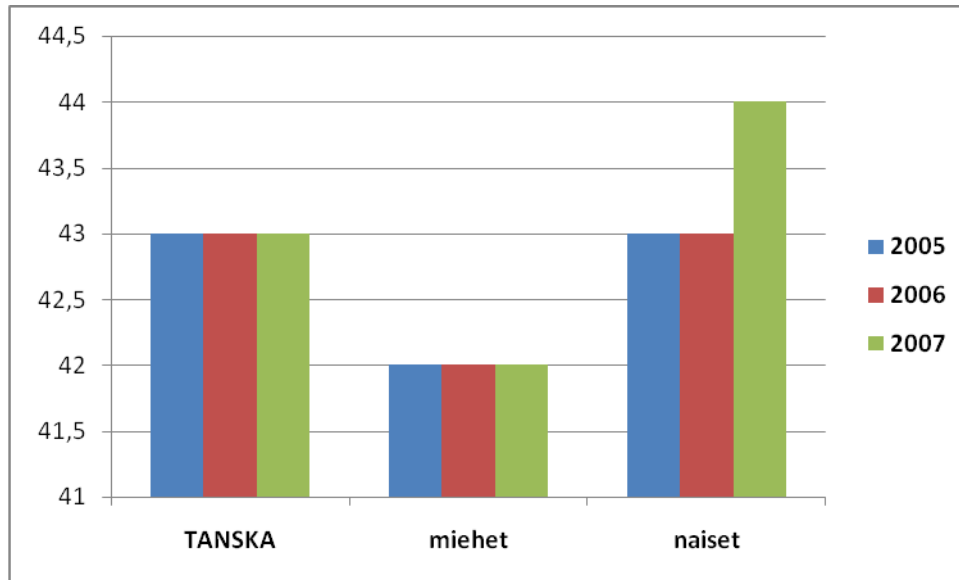
### 3.1 Tanska



KUVIO 20. Työntekijöiden määrä Tanskassa 2005–2007 (Nordic bank statistic 2007)

Tarkasteltaessa Tanskan osalta työntekijä- ja palkkatilastokuvioita vuosilta 2005–2007 nähdään, että kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrä on ollut kasvussa näiden kolmen vuoden aikana. Kokoaikaisia työntekijöitä on kuitenkin ollut huomattavasti enemmän. Naisten ja miesten määrä niin kokoaikaisissa kuin osa-aikaisissakin työntekijöissä on kasvanut melko samaan tahtiin. Tanskan pankeissa on siis tarvittu vuosien 2005–2007 aikana lisää työntekijöitä joka vuosi. Osa-aikaisiin työntekijöihin on laskettu kaikki työntekijät, jotka ovat työskennelleet alle 34 tuntia viikossa. Tanskan kohdalla Nordic bank statistic 2007 –tilastoja tarkasteltaessa tulee huomioida, että Tanskan koko- ja osa-aikaisista työntekijöistä mukana ovat ainoastaan ne työntekijät,

jotka ovat jäseninä the Danish Employer's Association for the Financial Sectorissa (Nordic bank statistic 2007).

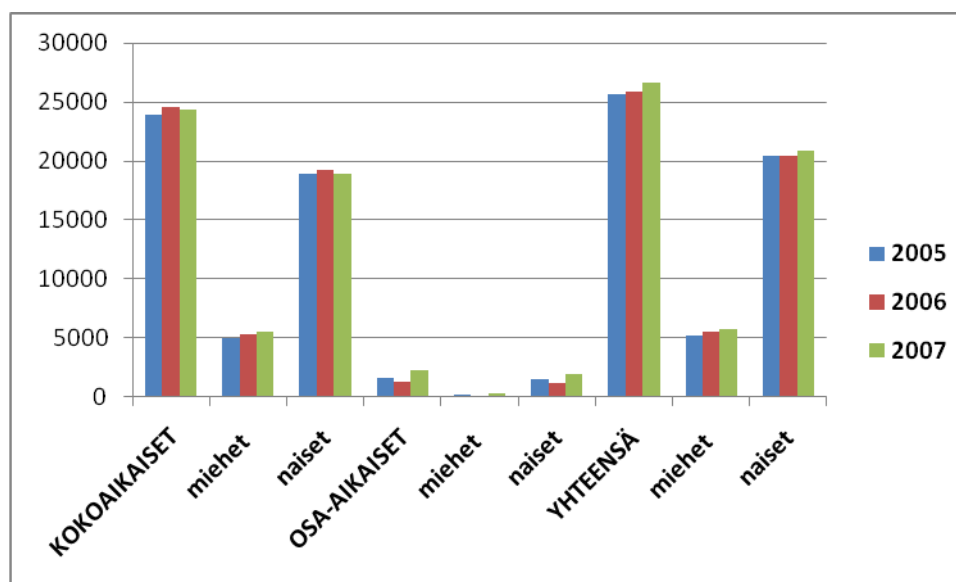


KUVIO 21. Työntekijöiden keski-ikä Tanskassa vuosina 2005 - 2007 (Nordic bank statistic 2007)

Nordic bank statistic 2007:n mukaan Tanskan keskimääräinen työntekijöiden ikä on kokonaisuudessaan pysynyt kolmen vuoden ajan 43 ikävuodessa. Miesten keski-ikä vuosina 2005– 2007 on pysynyt 42:ssa ja naisten keski-ikä on vuosina 2005 ja 2006 ollut 43, mutta vuonna 2007 se nousi 44:ään.

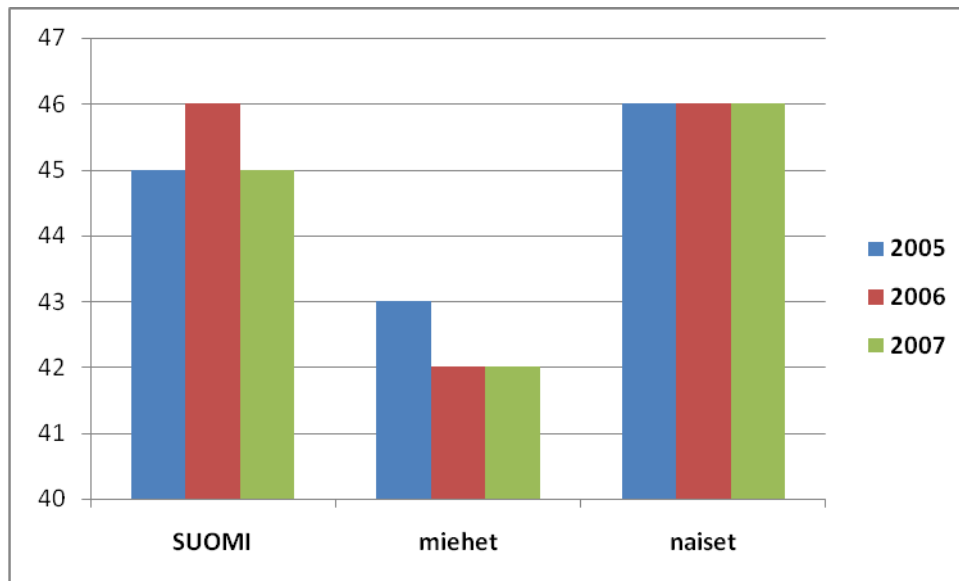


### 3.2 Suomi



KUVIO 22. Työntekijöiden määrä Suomessa 2005–2007 (Nordic bank statistic 2007)

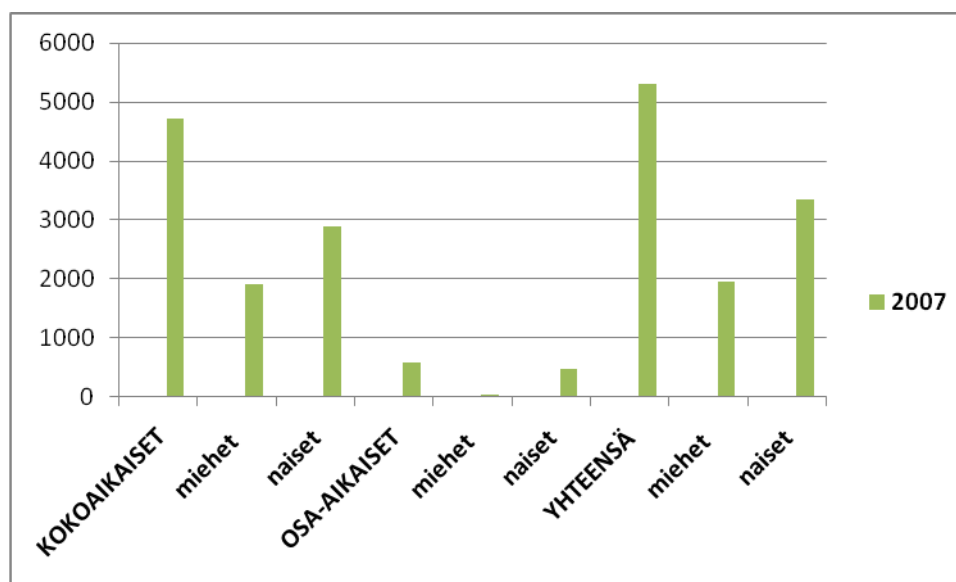
Suomen pankeissa työskenteli vuosina 2005–2007 suurimmaksi osaksi koko-aikaisia työntekijöitä. Kokoaikaisista työntekijöistä suurin osa oli naisia. Tarkasteltaessa koko-aikaisten miesten ja naisten määrää huomataan, että miesten määrä on kasvanut tasaisesti, mutta naisten määrä on kääntynyt vuonna 2007 laskuun. Myös osa-aikaisten työntekijöiden joukossa oli eniten naisia. Osa-aikaisten miesten määrä on ollut vuosina 2005 ja 2006 miltei sama, mutta vuonna 2007 miehiä on tullut lisää reilusti. Osa-aikaisten naisten kohdalla määrä notkahtaa hieman vuoden 2006 kohdalla, mutta palaa vuonna 2007 suuremmaksi kuin vuonna 2005. Osa-aikaisiin työntekijöihin on laskettu kaikki työntekijät, jotka ovat työskennelleet alle 35 tuntia viikossa. Kaiken kaikkiaan Suomen pankeissa työskentelee selvästi enemmän naisia. Työntekijöiden määrä kokonaisuudessaan on kasvanut tasaisesti vuosina 2005–2007 lukuun ottamatta vuotta 2006 naisten osalta.



KUVIO 23. Työntekijöiden keski-ikä Suomessa 2005–2007 (Nordic bank statistic 2007)

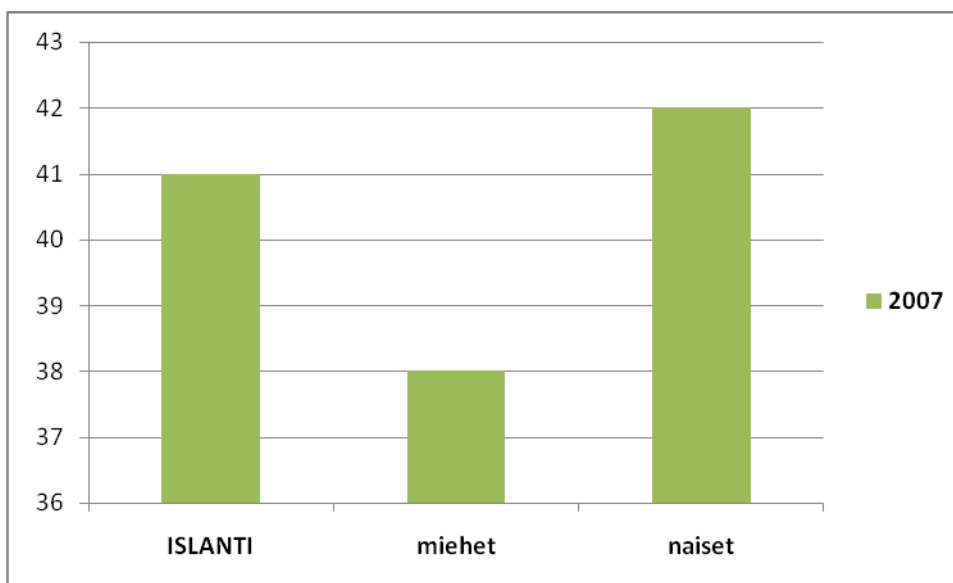
Nordic bank statistics 2007:n mukaan Suomen pankeissa työskentelevien työntekijöiden keski-ikä oli vuosina 2005–2007 naisilla 46 vuotta. Miehillä keski-ikä oli 43 vuotta vuonna 2005 ja 42 vuotta vuosina 2006 sekä 2007. Naisten keski-ikä oli siis paljon miesten keski-ikää korkeampi. Kaiken kaikkiaan Suomen pankkien työntekijöiden keski-ikä oli 45 vuotta vuosina 2005 ja 2007. Vuonna 2006 se kohosi hetkellisesti 46 vuoteen. Kaikkien työntekijöiden korkeamman keski-ian selittää naistyöntekijöiden suurempi määrä ja suurempi keski-ikä.

### 3.3 Islanti



KUVIO 24. Työntekijöiden keski-ikä Islannissa 2005–2007 (Nordic bank statistic 2007)

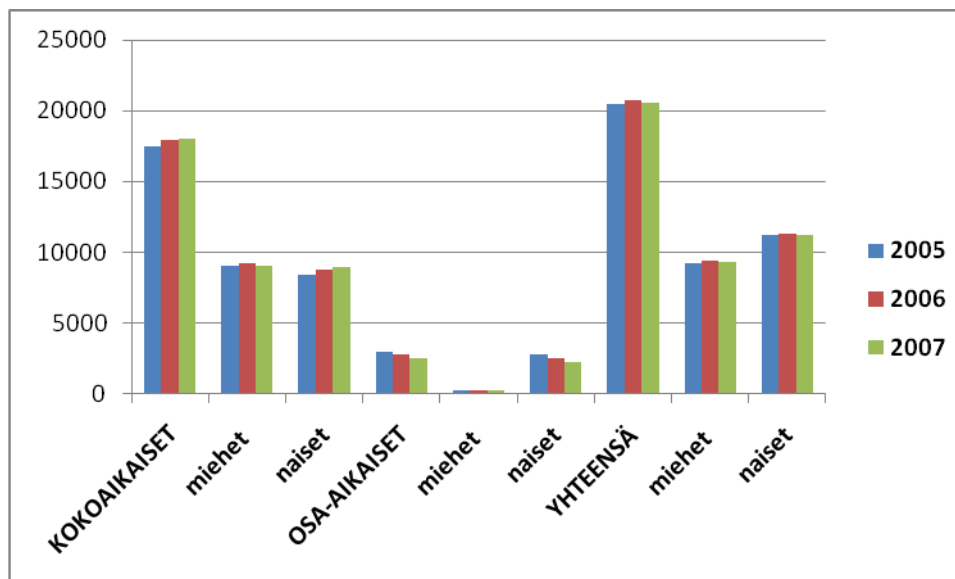
Islannin kohdalla Nordic Bank Statistic 2007 –aineistossa ei ollut saatavilla vuosien 2005 ja 2006 tietoja koko- ja osa-aikaisista työntekijöistä. Islannissa pankkialalla työntekijöitä ei ole yhtä paljon kuin muissa Pohjoismaissa, mihin yksi syy on maan koko. Islannissa kaikista työntekijöistä huomattava osa oli vuonna 2007 kokoaikaisia työntekijöitä (4 717) ja osa-aikaisia oli reilusti vähemmän (583). Kokoaikaisissa työntekijöissä henkilöstö miesten (1 911) ja naisten (2 881) kesken jakaantuu melko tasaisesti verrattuna esimerkiksi muiden Pohjoismaiden eroihin. Osa-aikaisten työntekijöiden kesken naisten ja miesten osuudet jakaantuvat todella merkittävästi. Miesten osuus (39) osa-aikaisista oli vuonna 2007 vain noin seitsemän prosenttia kaikista osa-aikaisista, kun naisten osuus (469) oli runsaat 80 %. Miesten (1 950) ja naisten (3 350) suhde Islannin pankkialalla vuonna 2007 ei jakaantunut aivan tasan.



KUVIO 25. Työntekijöiden keski-ikä Islannissa 2007 (Nordic bank statistic 2007)

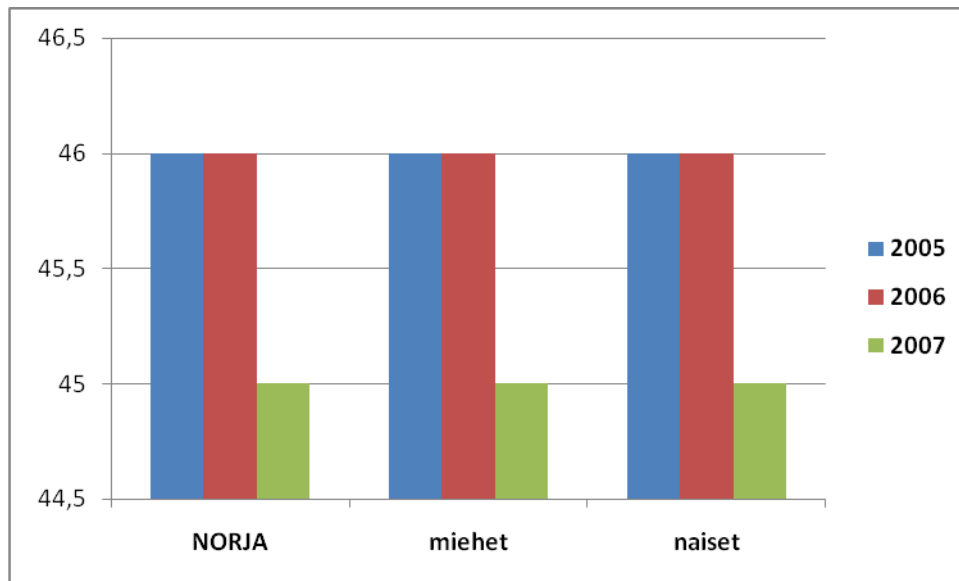
Islannin pankeissa työntekijöiden keski-ikä on 41 vuotta. Henkilöstön keski-ikä poikkeaa hieman muiden Pohjoismaiden keski-ikästä, sillä Islannin henkilöstö on hieman nuorempaa. Kun verrataan islantilaisten miesten ja naisten keski-ikä, selviää, että naisten keski-ikä on paljon korkeammalla (42) kuin miesten (38). Naisten korkeampi keski-ikä nostaa myös koko maan keski-ikää ylemmäs.

### 3.4 Norja



KUVIO 26. Työntekijöiden määrä Norjassa 2005–2007 (Nordic bank statistic 2007)

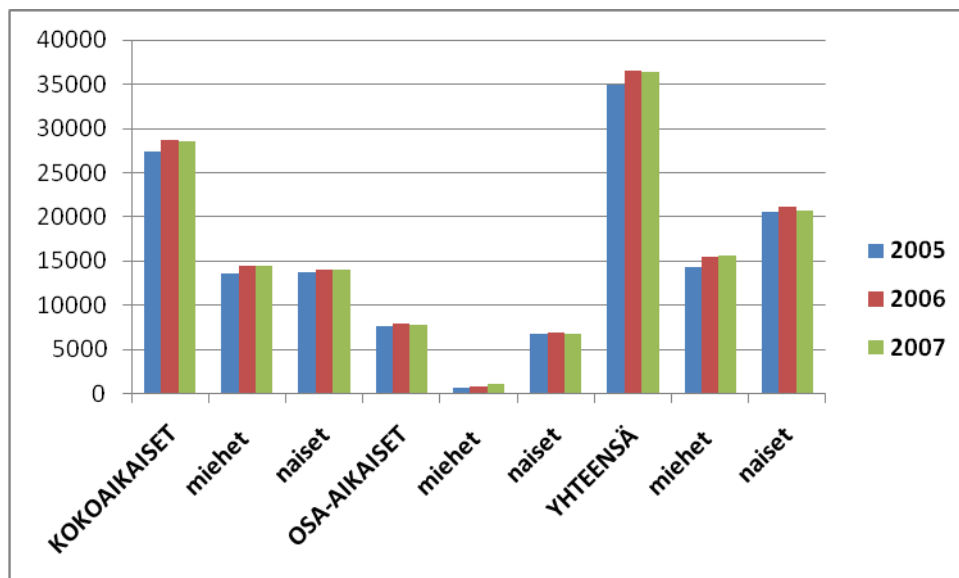
Norjan pankeissa työskentelee eniten kokoaikaisia työntekijöitä. Kokoaikaisten työntekijöiden joukossa on melko tasaisesti yhtä paljon miehiä sekä naisia. Naisten kohdalla kokoaikaisten työntekijöiden määrä on kasvanut vuosien 2005–2007 aikana, mutta miestyöntekijöiden määrä on laskenut vuonna 2007 vuoden 2005 tasolle. Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla miehiä Norjan pankeissa työskentelee paljon vähemmän kuin naisia. Osa-aikaisten miesten määrä on pysytellyt miltei samana, mutta osa-aikaisten naisten määrä on laskenut vuodesta 2005 vuoteen 2007. Osa-aikaisiin työntekijöihin lukeutuvat ne työntekijät, jotka työskentelevät alle 33 tuntia viikossa. Kaiken kaikkiaan Norjan pankeissa työskentelee hieman enemmän naisia kuin miehiä. Työntekijöiden määrien kehitys miesten ja naisten kohdalla on kokonaisuudessaan pysynyt melko tasaisesti samana vuosien 2005, 2006 ja 2007 aikana.



KUVIO 27. Työntekijöiden keski-ikä Norjassa vuosina 2005–2007 (Nordic bank statistic 2007)

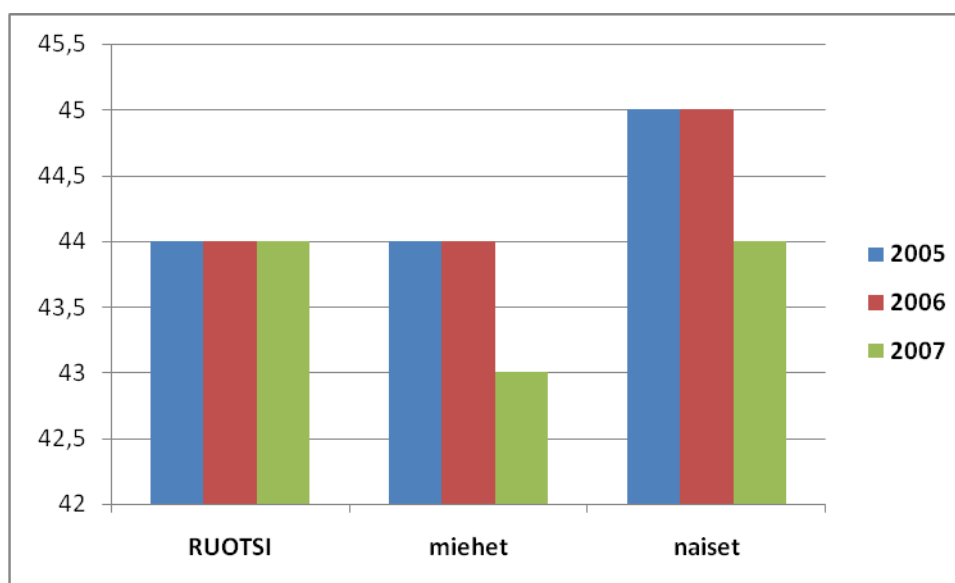
Norjan pankkien työntekijöiden keski-ikä kokonaisuudessaan sekä naiset ja miehet eroteltuina noudattaa samaa kaavaa. Vuosina 2005 ja 2006 keski-ikä oli 46, mutta vuonna 2007 keski-ikä laski 45:een.

### 3.5 Ruotsi



KUVIO 28. Ruotsin pankkien työntekijöiden määrät vuosina 2005–2007 (Nordic bank statistic 2007)

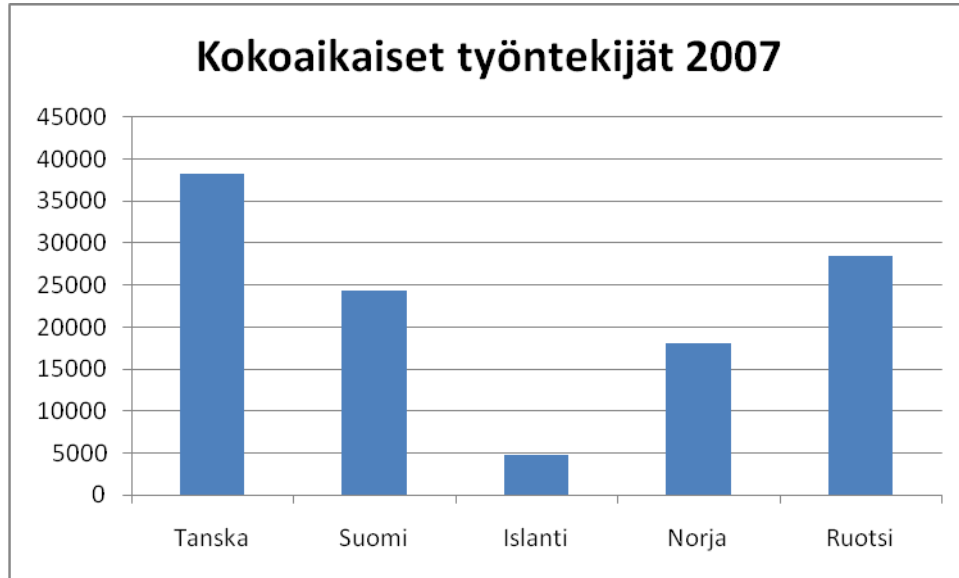
Yleisesti Ruotsin pankeissa niin koko-aikaisten kuin osa-aikaistenkin työntekijöiden kohdalla sekä kokonaisuutta tarkasteltaessa nähdään, että vuonna 2005 on ollut vähemmän työntekijöitä kuin vuosina 2006 ja 2007. Koko-aikaisissa työntekijöissä on ollut tasaisesti miehiä sekä naisia. Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla naisia on työskennellyt selvästi enemmän kuin miehiä vuonna 2005–2007. Osa-aikaisiin työntekijöihin laskettiin mukaan kaikki työntekijät, joiden tuntimäärä viikossa on jäänyt alle 38,5:n vuosina 2005–2007. Kun luetaan koko-aikaisten ja osa-aikaisten lukumäärät yhteen, on naisia työssä Ruotsin pankeissa enemmän kuin miehiä. Kokonaisuuslukujen kohdalla naisten lukumäärä on kääntynyt laskuun vuonna 2007 verrattuna vuoteen 2006.



KUVIO 29. Työntekijöiden keski-ikä Ruotsissa 2005–2007 (Nordic bank statistic 2007)

Ruotsin pankeissa työskentelevien työntekijöiden keski-ikä vuosina 2005–2007 on ollut 44 vuotta. Miesten kohdalla keski-ikä vuosina 2005 ja 2006 on ollut 44 vuotta, mutta vuonna 2007 se on laskenut 43 vuoteen. Naisten keski-ikä on korkeampi kuin miesten. Vuonna 2005 ja 2006 se oli 45 vuotta, mutta vuonna 2007 se laski 44 vuoteen.

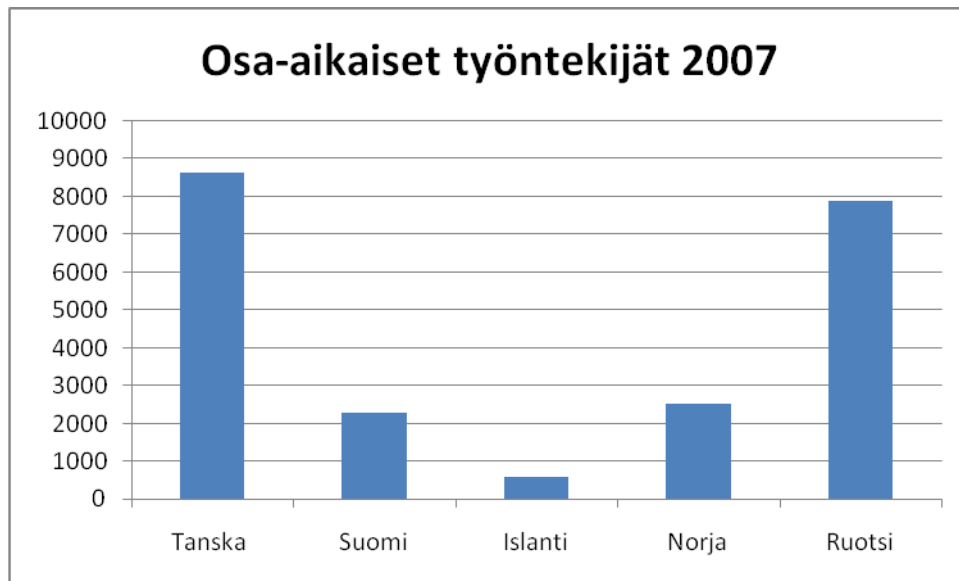
### 3.6 Pohjoismaiden välisiä eroja



KUVIO 30. Pohjoismaiden kokoaikaiset työntekijät pankeissa (Nordic bank statistic 2007)

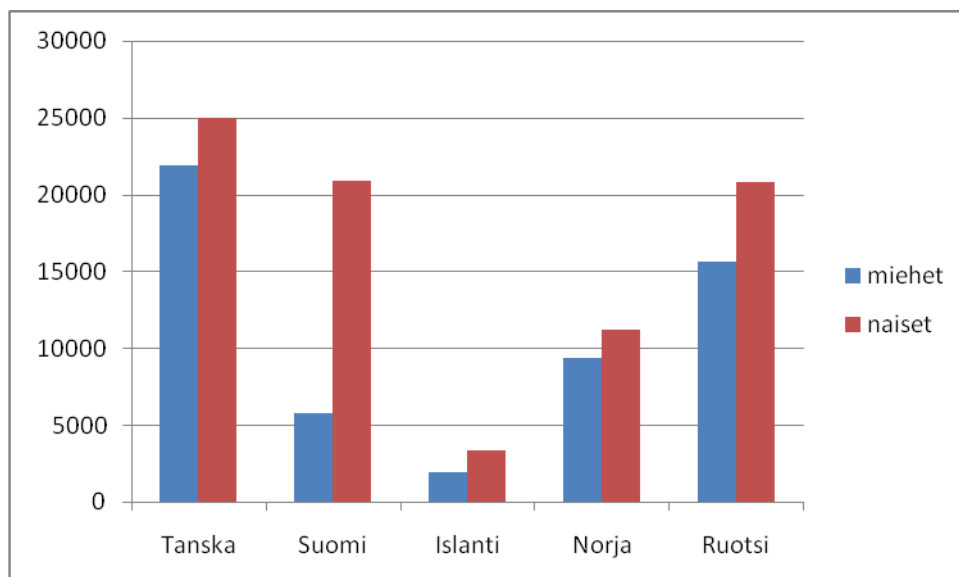
Pohjoismaiden välillä on havaittavissa eroja työntekijä-tilastoissa. Kun tarkastellaan kokoaikaisia työntekijöitä, voidaan havaita vuoden 2007 Nordic bank statistics aineistosta Tanskassa olleen huomattavasti eniten kokoaikaisia työntekijöitä (38 247) verrattuna Suomeen (24 397), Islantiin (4 717), Norjaan (18 053) tai Ruotsiin (28 523). Toiseksi eniten kokoaikaisia työntekijöitä vuonna 2007 oli Ruotsissa ja kolmannelta sijalta löytyy Suomi.





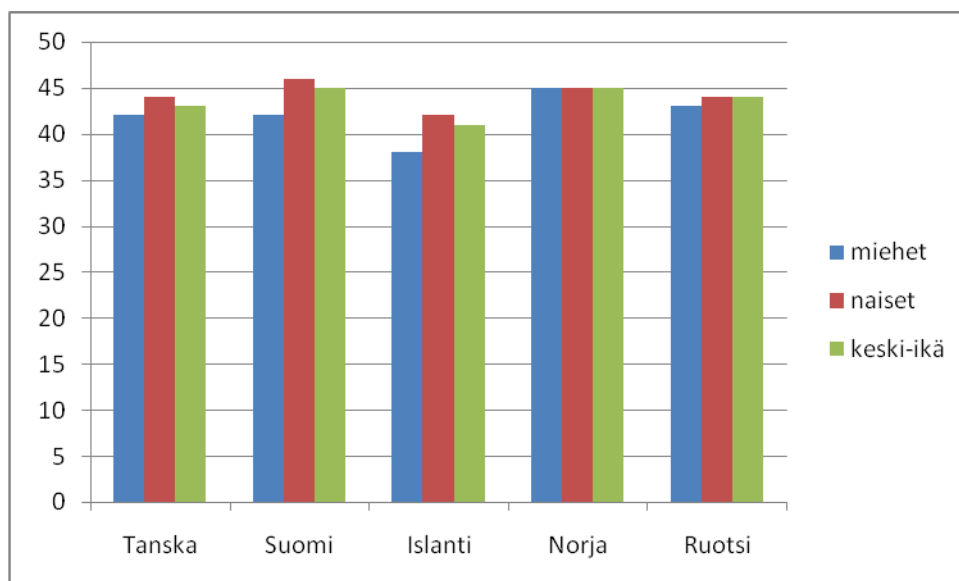
KUVIO 31. Osa-aikaiset työntekijät pohjoismaissa (Nordic bank statistic 2007)

Kun tarkastellaan osa-aikaisten työntekijöiden määrää koko Pohjoismaissa nähdään, että Tanskassa on heitä jälleen eniten (8 631). Toiselle sijalle nousee Ruotsi (7 891) ja kolmannelle sijalle nousee Norja (2 505).



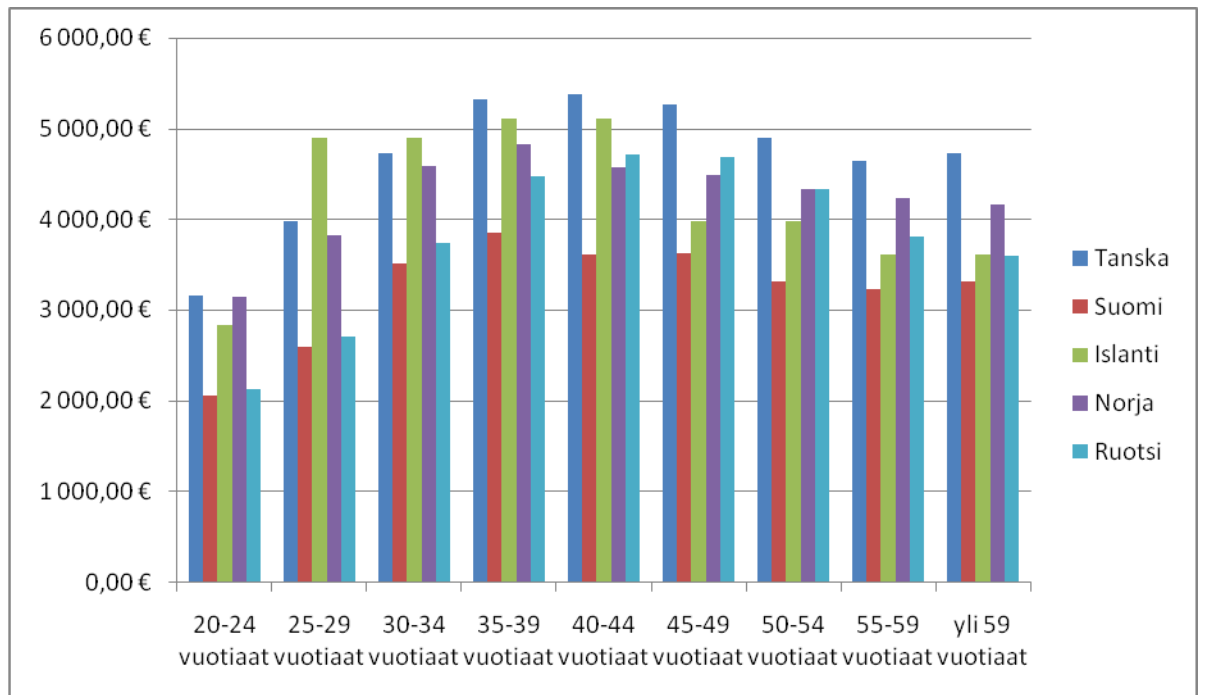
KUVIO 32. Pohjoismaissa pankeissa työskentelevät miehet ja naiset (Nordic bank statistic 2007)

Pohjoismaissa pankeissa työskentelee kaikissa maissa eniten naisia. Jälleen eniten niin naisia kuin miehiäkin työskentelee Tanskassa. Kaikista Pohjoismaista vähiten mies- ja naistyöntekijöitä on Islannissa. Tämän selittää pitkälle maan koko ja sinne mahtuvat finanssimarkkinat. Erikoista on huomata kuinka paljon Suomen pankeissa on eroa miesten ja naisten lukumäärässä. Ero on huomattava. Näin suurta eroa ei ole missään muualla Pohjoismaissa.



KUVIO 33. Pohjoismaissa työskentelevien keski-ikä vuonna 2007 (Nordic bank statistic 2007)

Pohjoismaalaisten pankeissa työskentelevien työntekijöiden keski-ikä on Tanskassa, Suomessa, Islannissa, Norjassa ja Ruotsissa melko sama. Poikkeuksen jälleen ryhmässä tekee Islanti. Islannissa ovat kaikista nuorimmat työntekijät Pohjoismaissa ja miesten kohdalla keski-ikä laskee jopa alle 40 ikävuoden. Muiden Pohjoismaiden keski-ikä lähentelee 45:tä ikävuotta ja paikoittain jopa ylittää sen. Kaikille Pohjoismaille yhteistä on, että naisten keski-ikä on miehiä korkeampi. Ainoastaan Norjassa keski-ikä on niin naisilla ja miehilläkin sama, 45 ikävuotta. Norjan kohdalla mukaan on laskettu ainoastaan kokoaikaiset työntekijät, johon mukaan ei ole laskettu johtohenkilöitä.



KUVIO 34. Keskimääräinen kuukausipalkka pohjoismaissa ikäryhmittäin (Nordic bank statistic 2007)

Kuviossa 34 kuvataan Pohjoismaissa pankeissa työskentelevien keskimääräisiä kuukausipalkkoja ikäryhmittäin. Tanskan kohdalla palkkahuippu sijoittuu 35–49 ikävuoden kohdalle. Suomessa palkkahuippu on noin 35–39 vuotiaiden kohdalla. Islannissa keskimääräinen palkka nousee huomattavasti 25–29 vuotiaiden kohdalla ja siitä aina 44-vuotiaisiin asti muodostuu Islannin palkkahuippu. Norjan palkat noudattelevat jonkin verran Suomen palkkamuodostumaa, mutta paljon korkeammalla tasolla. Norjan huippu on 35–39 vuotiaiden kohdalla. Ruotsissa palkkataso noudattaa alussa Suomen palkkatasoa, mutta nousee huomattavasti aina 35 vuotiaista alkaen. Ruotsin palkkahuippu on 40–49 ikävuoden kohdalla eli myöhemminkuin muissa Pohjoismaissa. Yllättävä piirre kaikkien Pohjoismaiden kuvioissa on, että mitä iäkkämpien henkilöiden palkasta on kyse, lähtevät kuviot jälleen laskuun mentäessä aina yli 59-vuotiaisiin asti.

Kuvia 34 tarkasteltaessa tulee huomioida, että Tanskan kohdalla työntekijöille maksetaan kiinteää palkkaa. Norjan luvuista on poistettu 1 666 johtohenkilöä ja 2 505 osa-aikaista työntekijää. Suomen palkkalukuihin on

laskettu mukaan työntekijät, jotka työskentelivät 30–40 tuntia viikossa lokakuussa 2007. Islannin jaottelu on ollut hieman yllä olevasta poikkeava: 20–24, 25–34, 35–44, 45–54 ja yli 54-vuotiaat.

## **4 YHTEENVETO SUOMEN JA POHJOISMAIDEN FINANSSIALASTA**

Finanssimaailma on alati muuttuva ja haastava ympäristö. Se tarjoaa onnistumisen, mutta myös epäonnistumisen mahdollisuuksia. Finanssialan henkilöstö Suomessa on naisvaltaista. Finanssialalla ja erityisesti pankeissa alkaa olla ikääntyvää henkilöstöä, joka jää 5–10 vuoden kuluttua eläkkeelle. Vakuutusyhtiöissä tilanne ei ole aivan samanlainen, vaan siellä henkilöstö on jakautunut tasaisemmin eri-ikäisten työntekijöiden kesken. Erityisesti nuoret tulevat olemaan finanssialan tulevaisuudessa tärkeässä roolissa. Nuorten voidaan ajatella tulevan finanssialalle töihin keskimäärin noin 24–25 vuoden iässä. Kyseisessä iässä alkaa koulutus olla hankittu, jolloin siirrytään työelämään hakemaan kokemusta.

Finanssialalla työskentelevillä on yleisesti työkokemusta 1–4 vuotta. Tämä pätee niin pankeissa kuin vakuutusyhtiöissäkin. Myös pitkiä uria tehneitä työntekijöitä löytyy finanssialalta, mutta heitä on paljon vähemmän. Suurin osa pankeissa ja vakuutusyhtiöissä työskentelevistä työntekijöistä toimii pankkien tai vakuutusyhtiöiden suorittavalla tasolla eli toisin sanoen alan perustehtävissä ja lähellä asiakasta.

Ylivoimaisesti yleisin tutkinto finanssialalla työskentelevän henkilöstön keskuudessa vuosina 2007 ja 2008 oli merkonomi-tutkinto. Yliopistotutkinnolla ja ammattikorkeakoulututkinnolla työskenteleviä oli selvästi vähemmän. Koulutuksen merkitys finanssialan tehtävissä tulee luultavasti muuttumaan. Voisi kuvitella esimerkiksi ammattikorkeakoulutuksen nousevan paremmille sijoille suositumpien koulutusten listalla. Koulutuksetkin tulevat varmasti muuttumaan tulevaisuudessa ja suosituimmuusjärjestys voi muuttua aivan toisenlaiseksi.

Finanssialan palkkaus perustuu niin kokemukseen kuin työtehtävän vastuuseenkin. Yleisesti finanssialalla naiset saavat edelleen vähemmän palkkaa kuin miehet. Tämän todistaa Tradenomiliiton teettämä tutkimus vuodelta 2009. Tutkimuksessa käsiteltiin lähinnä tradenomien palkkausta finanssialalla. Finanssialalla työskenteli vuosina 2007 ja 2008 suurimmaksi osaksi vakituisia kokoaikaisia työntekijöitä.

Tutkittaessa Pohjoismaiden finanssialoja Tanska nousee monessa suhteessa ykkössijalle. Tanskassa on muun muassa eniten työntekijöitä finanssialan tehtävissä. Toisella sijalla tulee Ruotsi ja kolmanneksi yltää Suomi. Keski-ikä Pohjoismaissa finanssialalla työskentelevien keskuudessa lähentelee kaikissa muissa maissa 45:tä ikävuotta, paitsi Islannissa keski-ikä on noin 40 vuotta.

Tällä hetkellä, vuonna 2011, finanssialalla keskitytään niin sanotusti selviytymään nykyisestä taloudellisesta tilanteesta laman jälkeen sekä säilymään kilpailukykyisinä kun suunnataan kohti parempaa tulevaisuutta. Tulevaisuudessa Suomen taloudellisen tilanteen kehitys tarjoaa mielenkiintoiset puitteet seurata Suomen finanssialan henkilöstön profiilia. Myös historia kertoo, että ylä- ja alamäkiä taloudessa tulee vuorotellen. Eri asia on kuinka vahvasti finanssiala niihin reagoi. Kun finanssialan vertailuun saisi pidemmän ajanjakson, jopa vuosikymmenen, tulokset voisivat antaa aivan erilaisen kuvan finanssialan henkilöstön kehityksestä.

## LÄHTEET

Elinkeinoelämän nettisivu. EK-palkkatiedustelu. 2009. Elinkeinoelämän keskusliiton keräämiä palkka- ynnä muita tietoja työehtosopimusneuvotteluja, edunvalvontaa ja yritysten tietotarpeita varten. Viitattu 25.3.2009.

<http://www.ek.fi/www/fi/yrityskyselyt/palkkatiedustelu/index.php>

Kontkanen, E. 2008. Pankkitoiminnan käsikirja. Vammala: Vammalan kirjapaino.

FA-Statistics, Nordic Bank Statistic 2007.

Rantamäula, V-V. 2009. Tradenomit finanssialalla 2009. Helsinki: Tradenomi-liitto.