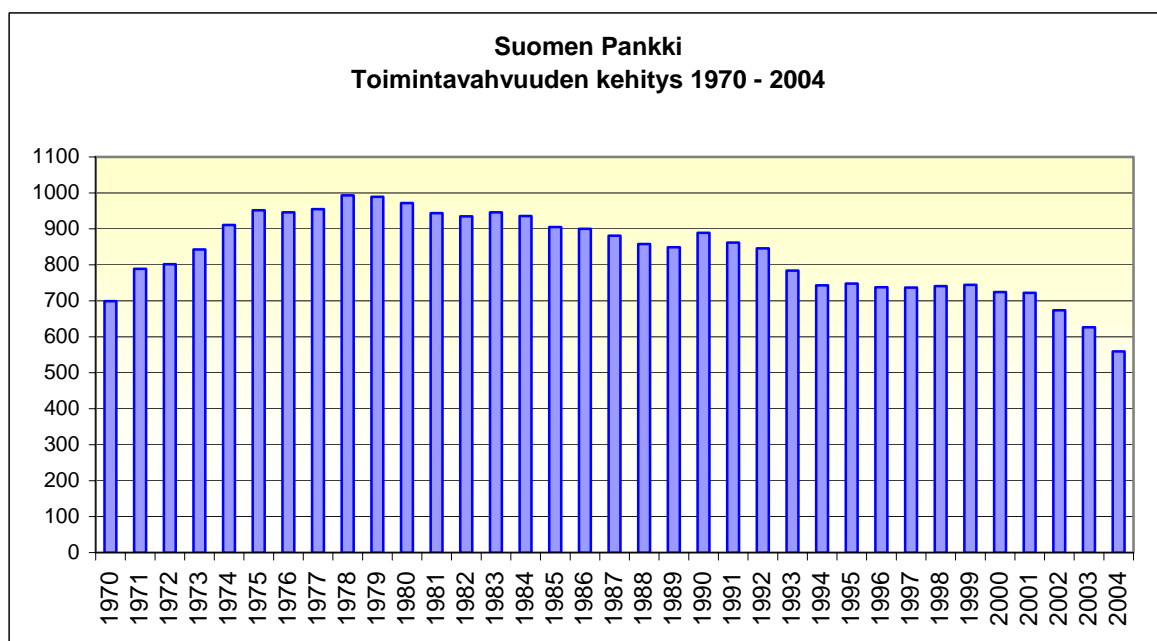


Suomen Pankki

Henkilöstötilinpäätös 2004



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2004

	Johdanto	3
	Tiivistelmä	4
	Henkilöstötilinpäätöksen keskeisimmät tunnusluvut.....	5
1.	JOHTAMISJÄRJESTELMÄT	6
	Suomen Pankki – vakauden rakentaja	6
	Suomen Pankin organisaatorakenne	7
	Henkilöstöjohtamisen arviointia vuodelta 2004	7
	Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	8
2.	TYÖAIKA	9
	Lisä- ja ylityöt	9
	Lomapankki	10
	Ostopalveluhenkilöstö.....	10
3.	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	11
	Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	11
	Vuoden 2004 korotukset ja palkinta	11
	Verolliset luontoisedut	12
4.	HENKILÖSTÖRAKENNE	13
	Henkilöstösuunnittelu	13
	Virkasuhteen muodot	13
	Henkilöstön määrä	13
	Henkilöstön ikärakenne	15
	Rekrytointi	17
5.	HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	19
	Koulutusrakenne	19
	Kokemusrakenne.....	20
	Osaamisen kehittämisen panostukset.....	20
	Muu ammatillinen kehittyminen.....	22
6.	TYÖHYVINVOINTI	23
	Työterveyshuolto	23
	Liikunta	25
	Vapaa-ajan palvelut.....	25
7.	ELÄKKEET	26
	Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat.....	26
	Suomen Pankin eläkelaitos	27
	Eläkkeensaajien määrä.....	28

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2004

Johdanto

Suomen Pankin henkilöstöjohtamisen tavoitteet perustuvat osaavaan henkilöstöön, tehokkaaseen ja tuloksekkaaseen toimintaan sekä strategisten tavoitteiden mukaisesti mitoitettuun henkilöstömäärään.

Henkilöstötyön tunnuslukuja hyödyntämällä johto ja esimiehet pystyvät arvioimaan oman henkilöstöjohtamisensa tuloksellisuutta ja tunnistamaan ja suuntamaan kehittämistoimenpiteet oikein.

Vuoden 2004 henkilöstötilinpäätös on järjestyksessä yhdeksäs Suomen Pankissa. Varmistaaksemme luotettavan henkilöstötyön seurannan ovat tunnusluvut olleet vuosittain samat.

Toivon, että olemme onnistuneet tuottamaan vuoden 2004 henkilöstötyöstä mielenkiintoisen ja hyödyllisen lukupaketin.

Tervehtien



henkilöstöpäällikkö

Tiivistelmä

Pankissa työskenteli vuoden lopussa 559,5 henkilöä (626,5 vuonna 2003). Paikalla olevan henkilöstön määrä on vuosien 2000 – 2004 aikana pienentynyt 23 %. Paikalla olevista oli vuoden 2004 lopussa tuki- ja palveluhenkilöstöä 46 % ja asiantuntijoita 45 %. Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2004 lopussa 581,5 henkilöä.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 95 % ja määräaikaisten 5 %. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 22 henkilöä, 4 % henkilöstöstä. Virkavapaalla olevista 8 henkilöä työskenteli Euroopan Keskuspankissa (EKP).

Pankin henkilöstöstä 51 % on naisia ja 49 % miehiä. Henkilöstön keski-ikä v. 2004 oli 45,6 vuotta (naiset 45,9 ja miehet 45,2).

Voimassa olevan kaksivuotisen (2004 – 2005) virkaehtosopimuksen mukaisesti palkkoja korotettiin 2,15 %:n yleiskorotuksella maaliskuussa 2004. Naisten keskipalkka v. 2004 lopussa oli 3 087 euroa ja miesten 3 777 euroa. Kertapalkkioita jaettiin pankkiin 122 kappaletta. Kertapalkkioihin käytetty summa oli yhteensä 168 799 euroa, 0,64 % pankin vuotuisesta palkkasummasta.

Lisä- ja ylityötunteja tehtiin yhteensä 23 630 tuntia ja niiden määrä kasvoi 18,1 % edelliseen vuoteen verrattuna. Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöstöä n. 43 henkilötyövuotta¹ ja ostopalvelun kustannukset olivat 1,8 miljoonaa euroa.

Pankissa kehityskeskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää ja toiminnansuunnittelua. Muutoksen ohjaamisen ja osaamisen kehittämisen kannalta kehityskeskustelut ovat avainasemassa. Kehityskeskustelut kattoivat 87 % henkilöstöstä.

Suomen Pankin koulutustasoindeksi on 5,3 asteikolla 1-8. Asiantuntijatehtävissä työskentelevien pankkilaisten koulutustasoindeksi on 6,5. Koulutukseen käytettiin 1,08 milj. euroa. Koulutusmäärärahoista kohdentui asiantuntijoille 55 %, tukihenkilöstölle 20 %, esimiehille 13 % ja kaikille henkilöstöryhmille tarkoitettuun koulutukseen 12 %.

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5304 (joista 4 203 työpäiviä) 459 henkilöllä (luvussa huomioitu kaikki vuoden aikana pankissa työskennelleet). Sairauspoissaoloprosentti oli 2,89.

Vuoden 2004 aikana jäi suoraan pankista eläkkeelle 36 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli pankin ja Ratan lukumäärät huomioon ottaen 57 vuotta. Eläkkeitä maksettiin 875 henkilölle, yhteensä 15,7 milj. euroa.

¹ Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

Henkilöstötilinpäätöksen keskeisimmät tunnusluvut

	2002	2003	2004
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ			
Kokonaisvahvuus	705	652	582
Toimintavahvuus (paikalla oleva henkilöstö)	674	627	560
Tulovaihtuvuus	6 %	3 %	5 %
Lähtövaihtuvuus	13,5 %	12 %	18 %
Sisäinen liikkuvuus	6 %	6,5 %	7 %
Ulkoisten rekrytointien lukumäärä	30	20	29
Virkavapaalla olevien määrä	31	25	22
HENKILÖSTÖRAKENNE			
Henkilöstön keski-ikä	45,9 vuotta	46 vuotta	45,6 vuotta
Naisten osuus henkilöstöstä	-	53 %	51 %
Miesten osuus henkilöstöstä	-	47 %	49 %
Tukihenkilöstön osuus henkilöstöstä	52 %	51 %	45 %
Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä	39,7 %	40 %	46 %
Esimiesten osuus henkilöstöstä	7,7 %	8 %	8 %
Ylimmän johdon osuus henkilöstöstä	0,6 %	1 %	1 %
Vakinaisten osuus henkilöstöstä	94 %	95 %	95 %
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä	6 %	5 %	5 %
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET			
Oma henkilöstö	43,2 milj. euroa	42,6 milj. euroa	41,1 milj. euroa
Ostopalveluhenkilöstö	1,8 milj. euroa	2,3 milj. euroa	1,8 milj. euroa
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ			
Oma henkilöstö	734,5 htv	674,3 htv	601,2 htv
Ostopalveluhenkilöstö	35 htv	45 htv	42,9 htv
PALKKAUS JA PALKINTA			
Palkkasumma	30,7 milj. euroa	30,1 milj. euroa	29,4 milj. euroa
Palkitsemisen osuus palkkasummasta	0,76 %	0,25 %	0,64 %
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon	-	104,8 %	101,8 %
Palkkakehitys	-	3,7 %	5,7 %
Naisten keskipalkka	-	2883 euroa	3087 euroa
Miesten keskipalkka	-	3573 euroa	3777 euroa
MAKSETUT ELÄKKEET			
Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä	29	51	36
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	56,2 vuotta	57 vuotta	57 vuotta
Maksussa olevien eläkkeiden määrä	796	838	875
OSAAMINEN			
Koulutuskustannukset	1,18 milj. euroa	1,26 milj. euroa	1,08 milj. euroa
Koulutuskustannukset/palkkasumma	3,8 %	4,2 %	3,7 %
Koulutustasoindeksi	4,9	5,0	5,3
Julkaistut kirjat ja artikkelit	168 kpl	216 kpl	213 kpl
Opinnäyteprojektit	4 kpl	5 kpl	3 kpl
TYÖHYVINVOINTI			
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	7767 kpl	6100 kpl	5304 kpl
Sairauspoissaoloprosentti	3,3 %	2,9 %	2,8 %
Terveysprosentti	26,4 %	30,7 %	26,4 %

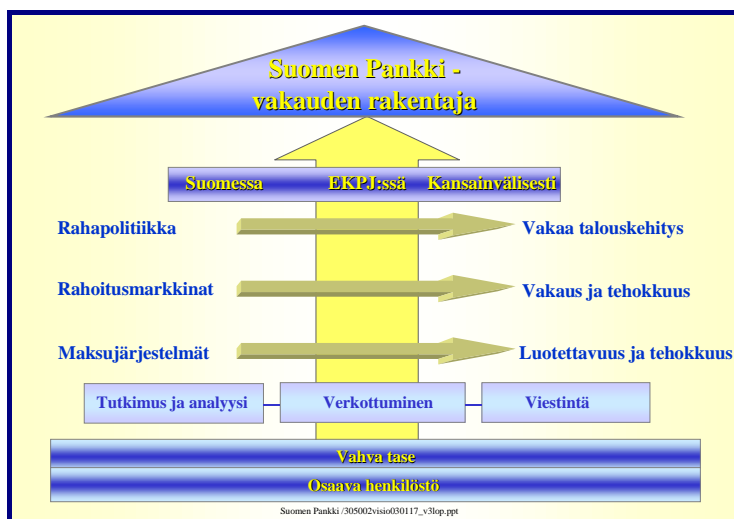
1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT

Suomen Pankki – vakauden rakentaja

Suomen Pankin toiminnan pitkän aikavälin suunnittelu ja kehittäminen perustuu ajoittain tehtäviin toimintaympäristön analyysiin ja suunnitteluun vaikuttaviin ajankohtaisiin taustaselvityksiin. Toiminnan suunnittelua ja kehittämistä koskevia asioita käsitellään strategiakeskusteluissa. Strategiakeskusteluissa arvioidaan samalla strategian toteutumista ja mahdollisia strategian muutos- tai täsmennystarpeita. Vuosittain tehtävissä toimintasuunnitelmissa osat konkretisoivat pankin strategian käytännön toiminnaksi.

Strategiansa mukaan Suomen Pankki on Suomen rahaviranomainen ja Euroopan keskuspankkijärjestelmän aktiivinen ja rakentava jäsen. Sen toiminta on varmaa, korkealaatuista, kustannustehokasta ja avointa.

Hintavakaus, tehokkaat ja vakaat rahoitusmarkkinat sekä kestävä julkinen talous luovat edellytyksiä talouskasvulle ja työllisyydelle. Pankki edistää toiminnallaan näitä tavoitteita. Pankin vaikuttavuus perustuu korkeatasoiseen ja hyvin kohdennettuun rahatalouden asiantuntemukseen sekä tehokkaaseen kansainväliseen ja kotimaiseen yhteistyöverkostoon.



Suomen Pankin organisaatorakenne

Suomen Pankin organisaatorakennetta koskeva uudistus hyväksyttiin johtokunnassa joulukuussa 2004. Organisaatiouudistus perustuu toimintopohjaisuuteen ja siihen, että osastojen yhdistämisellä tehostetaan resurssien käyttöä, sisäistä tiedonkulkua ja toiminnan läpinäkyvyyttä. Vanhojen 18 osaston sijaan pankissa toimii kuusi osastoa; rahapolitiikka ja tutkimus, rahoitusmarkkinat ja tilastot, pankkitoiminta, rahahuolto, hallinto ja johdon sihteeristö sekä sisäinen tarkastus omana yksikkönään.

Johtokunnan muodostavat sen puheenjohtaja Erkki Liikanen, varapuheenjohtaja Matti Louekoski sekä johtokunnan jäsenet Sinikka Salo ja Pentti Hakkarainen. Eduskunnan valitsemat pankkivaltuutetut (9) valvovat pankin toimintaa. Päätökset johtokunta tekee kollegiona. Hallinnollista päätösvaltaa on delegoitu organisaatiossa edelleen, lähinnä osastopäälliköille.

Henkilöstöjohtamisen arviointia vuodelta 2004

Henkilöstöjohtaminen uusiksi

Keväällä 2004 roolitettiin pankin henkilöstötoiminta henkilöstöjohtamisen strategian mukaiseksi. Esimiehet vastaavat osastojen sisäisestä henkilöstöjohtamisesta ja henkilöstöosaston vastuulla on tuottaa keskitetyt organisaation henkilöstöhallinto- ja henkilöstön kehittämispalvelut.

Henkilöstön määrätavoitteet saavutettiin

Pankille asetettu henkilöstömäärätavoite saavutettiin elokuussa. Henkilöstön kokonaisvahvuus oli 581,5 vuoden lopussa. Rahahuollon sopeutustoimet, niihin liittyvät YT-neuvottelut ja sopeutuspaketit koskivat 40 työntekijää. Tiukka rekrytointilupakäytäntö, elokuun alkuun jatkunut ulkoinen rekrytointikielto sekä eläköitymistilanteissa voimassa oleva 50 %:n täytöstelinjaus vaikuttivat siihen, että henkilöstömäärätavoite saavutettiin.

Uusia tuulia työnantajapolitiikan hoitamisessa

Henkilöstöyhdistyksen pääneuvottelija ja myös muita neuvottelijoita vaihtui toimintavuoden aikana. Vaihdoista huolimatta pankille saatiin neuvotelluksi kilpailukykyinen kaksivuotinen virkaehtosopimus ja saatiin yhteisymmärrys luottamusmiesorganisaation rakenteen kehittämistarpeesta. Loppuvuodesta yhdistysyhteistyö keskittyi erityisesti pankin uuden organisaatorakenteen ja siihen liittyvien henkilöstöjärjestelyjen YT-menettelyihin.

Varautumista eläketilanteisiin

Potentiaalisia esimiehiä koulutettiin asiantuntijoiden in-house proJOKO- johtamiskoulutuksessa. Lisäksi vuoden aikana valmisteltiin suunnitelmat uuden Young Professionals -koulutusohjelman käynnistämiseksi pankissa. Ohjelman todennäköinen aloitusajankohta on vuoden 2006 alku.

Järjestelmien kehittämisellä ja ulkoistamisella tehoa henkilöstöpalveluihin

Palkanlaskennan ulkoistamiseen liittyvät selvitystyöt ja palvelutoimittajien kilpailutus tehtiin vuoden 2004 aikana. Itse ulkoistamisprojekti toteutetaan vuoden 2005 aikana siten, että pankin palkkahallinto on ulkoistettu syyskuussa 2005.

VEL 2005 sisältö- ja järjestelmämuutokset synnyttivät tarpeen ulkoistaa pankin eläkehallintotoiminto. Pankilla ei yksinkertaisesti ollut resursseja viedä suurta eläkelakimuutosta läpi omin voimin saati jatkaa sen hallinnointia omilla järjestelmillä. Eläkepalvelujen ulkoistamistoimet Valtiokonttoriin käynnistettiin vuoden 2004 aikana ja eläkehallinnon siirtoprosessi jatkuu vuodet 2005 - 2006.

eHR – sähköinen henkilöstötyö – hanke käynnistyi huhtikuussa 2004. Uudet sähköiset henkilöstötyökalut tehostavat toimintatapoja tarjoamalla kaikki henkilötiedot käsiteltäväksi ajantasaisena siellä, missä niitä tarvitaan. Järjestelmä tukee esimiestyötä ja tehostaa hallinnollisia rutiineja. eHR-hankkeen toteutus kestää kaksi vuotta. Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa joulukuussa 2004 otettiin käyttöön perushenkilörekisteri ja esimiesportaali, Vuoden 2005 alussa järjestelmässä otetaan käyttöön sähköiset lomakkeet, hyväksymiskäytännöt ja raportointityökalu sekä työajanhallinta moduli.

Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys ry:n välillä. Päätoimisen järjestösihteerin lisäksi pankissa on päätoiminen pääluottamusmies sekä sivutoimiset maksuvälinehuollon pääluottamusmies ja molempien varamiehenä toimiva varapääluottamusmies sekä 12 luottamusmiestä. Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa myös työsuojeluorganisaation henkilöstöedustuksen.

2. TYÖAIKA

SP:n päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32 – 40 päivää riippuen palvelusvuosien määrästä.

Seuraavassa taulukossa on esitetty tehtyjen henkilötyövuosien kehittyminen pankissa säännöllisen työajan mukaan.

Henkilötyövuodet	2003 htv	2004 htv	Muutos/htv 2003-2004
Vakinaiset	608,25	551,3	-57,0
Määräaikaiset	32,3	24,1	-8,2
Yhteensä	640,6	575,4	-65,2
Lomasijaiset	26,8	19,5	-7,3
Harjoittelijat	4,1	4,3	0,2
Tuntityöntekijät	2,8	2,0	-0,8
Kaikki yhteensä	674,25	601,21	-73,0

Lisä- ja ylityöt

Tehtyjen lisä- ja ylityötuntien määrä kasvoi 4296 tuntia (18,1 %) edelliseen vuoteen verrattuna.

Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2004

Vuosi	Teetetetyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yht	Ylitöitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (€)
2000	22644	412	1341	624 557
2001	29365	478	1653	856 741
2002	26644	483	1805	758 495
2003	19334	407	1534	627 554
2004	23630	484	904	816424

Lomapankki

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien, ylityövapaiden ja saldovapaiden määrä kasvoi n. 11,5 % (1 606 pv) vuoden aikana. Yhtenä syynä kasvuun vaikutti pankin lomakäytäntöjen tarkentaminen VES neuvotteluissa.

Lomapankkipäivien kehitys vuosina 2000 - 2004

2000	428 henkilöllä	11 495 päivää
2001	400 henkilöllä	11 562 päivää
2002	394 henkilöllä	12 089 päivää
2003	394 henkilöllä	12 345 päivää
2004	427 henkilöllä	13 951 päivää

Lomapankin yhteismäärä vastaa n. 55 henkilötyövuotta. Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 33 päivää/tallettaja, mikä vastaa 1,5 kuukauden työaika. Lomapankkiin liittyviä linjauksia tarkennettiin edellisen virkaehtosopimusneuvottelukierroksen yhteydessä. Tosin uudet käytännöt astuvat voimaan aikaisintaan vuoden 2005 alusta.

Ostopalveluhenkilöstö

Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöstöä n. 43 henkilötyövuotta² vuonna 2004 ja ostopalvelun kustannukset olivat 1,8 miljoonaa euroa. Ostopalveluhenkilöstön määrä ja kustannukset ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna. Ostopalveluhenkilöstöön lasketaan kuuluvaksi henkilöt, jotka työskentelevät pankissa lähes päivittäin.

Esimerkkeinä pankissa käytettävistä ostopalveluista ovat erilaiset hallinto-, kiinteistö-, henkilöstö-, tilausravintola- ja työterveyspalvelut.

	2001		2002		2003		2004	
	htv	milj. €	htv	milj. €	htv	milj. €	htv	milj. €
Oma henkilöstö	746,5	41,4	734,8	43,2	674,3	42,6	601,2	41,1
Tehdyt ylityöt	15	0,9	13,8	0,7	10,0	0,6	12,1	0,8
Ostopalveluhenkilöstö	38		35	1,8	45,0	2,3	42,9	1,8
Yhteensä	799,5		783,6	45,7	729,3	45,5	656,2	43,7

Asiantuntija/konsulttipalveluita ostettiin 3,1 miljoonan euron edestä vuonna 2004. Kustannusten kasvu on ollut vajaa 30 %. Konsulttipalveluita käytettiin mm. ekonomisti- ja tutkimuspalveluissa, IT-konsultoinnissa, HR-toiminnoissa, tilintarkastustoiminnoissa sekä asianajo- ja lakiasian toimeksiannoissa.

² Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

Suomen Pankissa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jossa SP:n kaikki toimet on arvioitu. Toimia arvioitaessa tarkastellaan tehtävän vastuuta ja vaikuttavuutta, tietotaito-, johtamis- ja vuorovaikutusvaatimuksia sekä ongelmanratkaisun laajuutta ja vapautta.

Pankin palkkapolitiikan tavoitetasoksi on asetettu Hay-palkkavertailun kaikkien yritysten markkinapalkkamediaani. Lisäksi pankissa on käytössä kertapalkintajärjestelmä, jonka piiriin kuuluu koko henkilökunta.

Vuoden 2004 korotukset ja palkinta

Voimassa olevan kaksivuotisen (2004 – 2005) virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus oli 2,15 %. Järjestelyvara (0,3 %) jaettiin henkilökohtaisina korotuksina esimiesten esitysten perusteella. Pankissa järjestelyvarakorotuksia jaettiin 34 kappaletta vaativuusluokkiin 8–13 ja 24 kappaletta vaativuusluokkiin 14–19. Lisäksi henkilökohtaisia meritkorotuksia sai keväällä 21 henkilöä (VL 8–13) ja 76 henkilöä (VL 14–19).

Kertapalkkioihin käytetty summa oli yhteensä 168 799 euroa ja se oli 0,64 % pankin vuotuisesta palkkasummasta. Kertapalkkioita sai 122 henkilöä. Suomen Pankin kerta-/tulospalkkioiden määrä ja suuruus olivat selvästi pienempiä kuin Hay-vertailuun osallistuneiden yritysten keskuudessa.

Vuoden 2004 heinäkuussa suoritettujen markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että pankin ja Ratan palkkakäytäntö on jonkin verran yli asetetun keskimääräisen palkkapolitiikan tavoitetason.

Naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan toteutui erittäin tasa-arvoisena; keskipalkkojen suhde on keskimäärin n. 100 % ja vaihteluväli vaativuusluokittain enimmillään +/- 10 %. Naisten ja miesten välinen palkkataso ilman vaativuusluokkajakoa on 82 %. Naisten keskipalkka v. 2004 lopussa oli 3 087 euroa ja miesten keskipalkka 3 777 euroa.

Henkilöstön keskirahapalkat organisaatiotasoin (peruspalkka + kiinteät lisät) 2000 - 2004

	2000 €	2001 €	2002 €	2003 €	2004 €
Esimiehet	5 360	5 469	5 676	5 825	6 239
Asiantuntijat	3 359	3 562	3 728	3 852	3 982
Tukihenkilöstö	2 025	2 058	2 189	2 264	2 361
Kaikki	2 790	2 873	3 075	3 200	3 419

Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain

Taulukko sisältää sekä vakinaisten että määräaikaisten rahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät).

Vaativuus- luokka	2003			2004		
	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %
22	3	8 015	-	3	8 194	-
21	10	7 295	96	11	7 371	94
20	11	6 628	91	10	6 693	-
19	26	5 409	105	25	5 762	107
18	32	4 940	99	28	5 188	101
17	71	4 255	99	76	4 365	98
16	71	3 742	101	68	3 815	98
15	50	3 267	101	52	3 341	100
14	36	2 797	105	34	2 807	104
13	58	2 535	102	58	2 582	104
12	86	2 444	102	75	2 491	101
11	74	2 242	99	68	2 276	98
10	60	2 097	95	34	2 188	97
9	29	1 922	90	14	2 012	92
8	20	1 671	109	11	1 824	-

Verolliset luontoisedut

Pankin tarjoamat luontoisedut ovat ravintoetu (98,70 €kk), puhelinetu (20 €kk), asuntoetu ja autoetu. Oikeus ravintoetuu on jokaisella pankkilaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

4. HENKILÖSTÖRAKENNE

Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnitelmien lähtökohtana on pankin henkilöstörakenteen muuttaminen eläkkeellejäämistilanteita hyödyntäen. Uusia resurssitarpeita tarkastellaan kriittisesti niin resurssien määrän kuin osaamisen suhteen.

Virkasuhteen muodot

Pankin henkilöstöstä 98 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa työskenteli tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 2004 aikana 12 henkilöä. Tuntityöntekijöitä käytettiin pääasiassa palvelutoiminnoissa ruuhkien tasaamiseen.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli vuonna 2004 95 % (95 % vuonna 2003) ja määräaikaisten osuus 5 % (5 % vuonna 2003). Virkavapaalla oli vuoden lopussa 22 henkilöä, 4 % henkilöstöstä. Virkavapaalla olevista 8 henkilöä työskenteli Euroopan Keskuspankissa (EKP).

Henkilöstön määrä

Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2004 lopussa 581,5 henkilöä. Organisaation johtamisjänne on n. 13 (keskimääräinen alaisten lukumäärä/esimies).

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2004

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä
	Vak	Mää	Vak	Mää	
Tukihenkilöstö	245	10	5	1	261
Asiantuntijat	254	13	3,5	0	270,5
Esimiehet	46	0	0	0	46
Ylin johto	0	4	0	0	4
Kokonaisvahvuus	545	27	8,5	1	581,5
Virkavapaalla	-22		0	0	-22
Toimintavahvuus	523	27	8,5	1	559,5

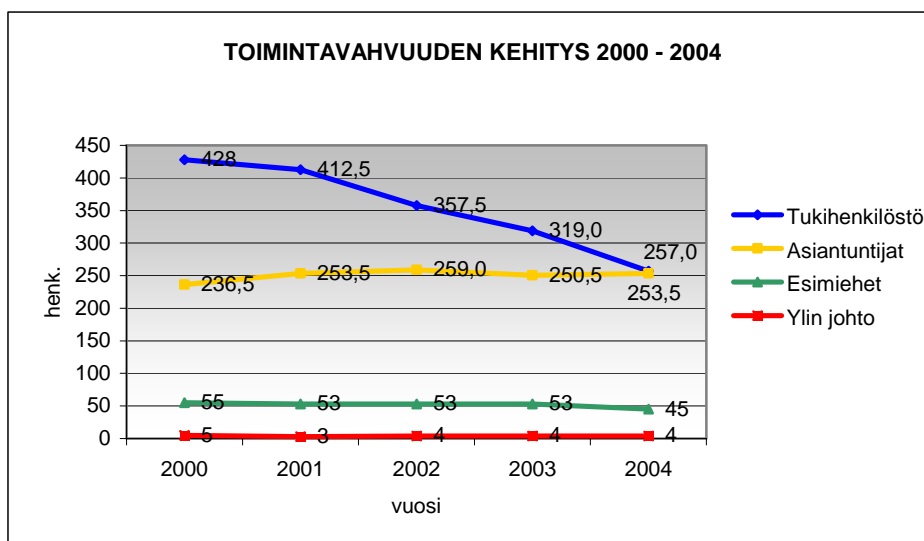
Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaika tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat. Taulukossa osa-aikaisten osuus on laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen³.

Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 2000 – 2004

	2000			2001			2002			2003			2004		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
Tukihenkilöstö	382	46	428	360,5	52	412,5	339,5	18	357,5	302	17	319,0	246	11	257,0
Asiantuntijat	214,5	22	236,5	228,5	25	253,5	240	19	259,0	238,5	12	250,5	240,5	13	253,5
Esimiehet	55	0	55	53	0	53	53	0	53	53	0	53	45	0	45
Ylin johto	1	4	5	0	3	3	4	4	4	4	4	4	0	4	4
Yhteensä	652,5	72	724,5	642	80	722,0	632,5	41	673,5	593,5	33	626,5	531,5	28	559,5

Paikalla olevan henkilöstön määrä on tarkastelukaudella pienentynyt 23 % ja tästä valtaosa kolmen viimeisen vuoden aikana. Paikalla olevista oli vuoden 2004 lopussa tuki- ja palveluhenkilöstöä 46 % ja asiantuntijoita 45 %. Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä on kasvanut tasaisesti viimeisten vuosien aikana.

Toimintavahvuuden kehitys 2000 – 2004

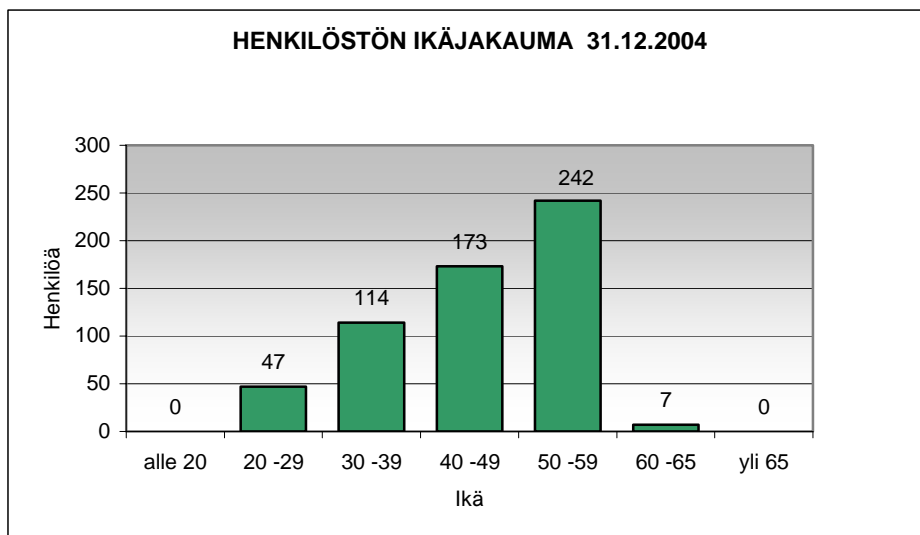


Koko tarkastelukaudella esimiesten osuus on ollut n. 8 % ja ylimmän johdon osuus n. 1 %. Tavoiteltu henkilöstörakenteen muutos on myös nähtävissä, sillä asiantuntijoiden suhteellinen osuus on tarkasteluvälillä kasvanut 13 % kun tuki- ja palveluhenkilöstön osuus on pienentynyt 13 %.

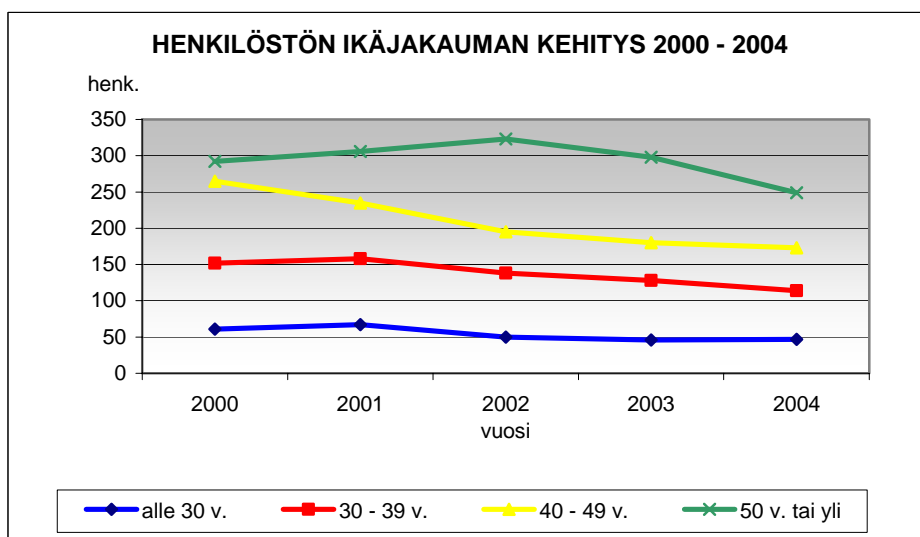
Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä v. 2004 oli 45,6 vuotta (naiset 45,9 ja miehet 45,2). Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 46 vuotta (naisten 46,4 ja miesten 45,5). Pankin henkilöstöstä 43 % on yli 50-vuotiaita.

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2004



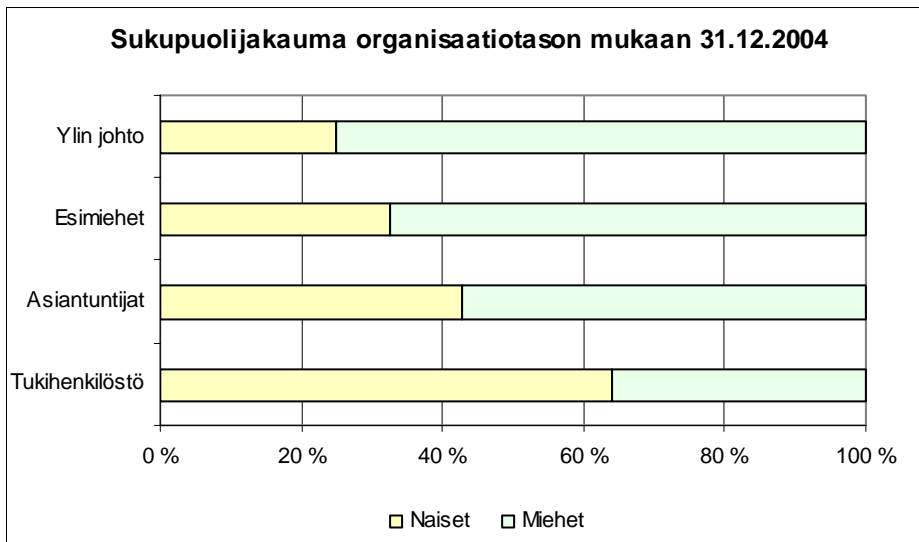
Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2000 – 2004



Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatiotasoin 31.12.2004

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	henk.	%	henk.	%	henk.	%
Tukihenkilöstö	167	56	94	33	261	45
Asiantuntijat	115,5	39	155	55	270,5	47
Esimiehet	15	5	31	11	46	8
Ylin johto	1	0	3	1	4	1
Yhteensä	298,5	100	283	100	581,5	100

Pankin henkilöstöstä 51 % on naisia ja 49 % miehiä. Tasa-arvoisen organisaatorakenteen kehittämiseksi pankin tulee edelleenkin kiinnittää huomiota vaativiin asiantuntija- ja esimiesnimityksiin ja ulkoisten rekrytointien tasapuoliseen sukupuolijakautumaan.



Rekrytointi

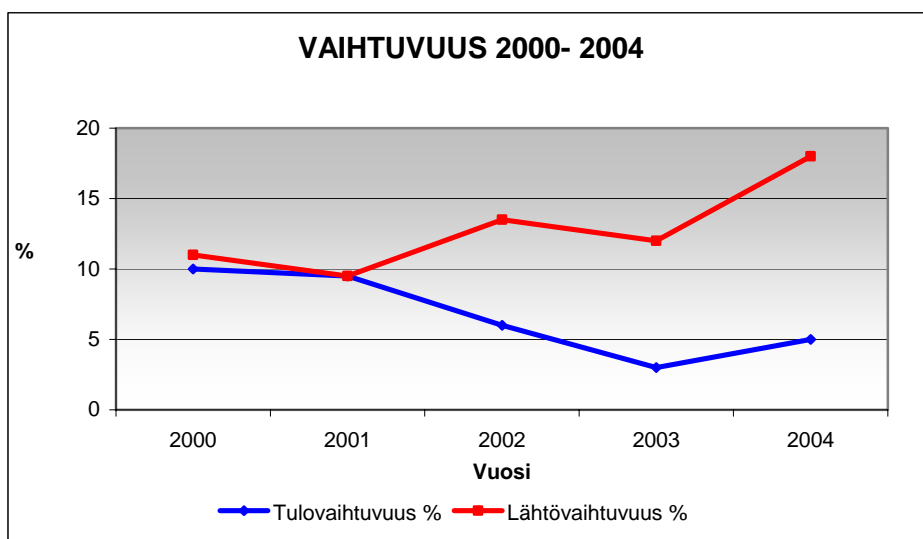
Vuonna 2004 pankkiin rekrytoitujen henkilöiden kokonaismäärä kasvoi hiukan edellisvuodesta. Valintoja tehtiin yhteensä 53 (edellisvuonna 41), joista sisäisiä oli 24 ja ulkoisia 29. Lomasijaisiksi rekrytoitiin 69 henkilöä.

Rekrytointien kustannukset olivat yhteensä 63 700 euroa, josta rekrytointi-ilmoittelun osuus oli 49 000 euroa soveltuvuustutkimusten 11 200 euroa ja muiden rekrytointikulujen 3500 euroa.

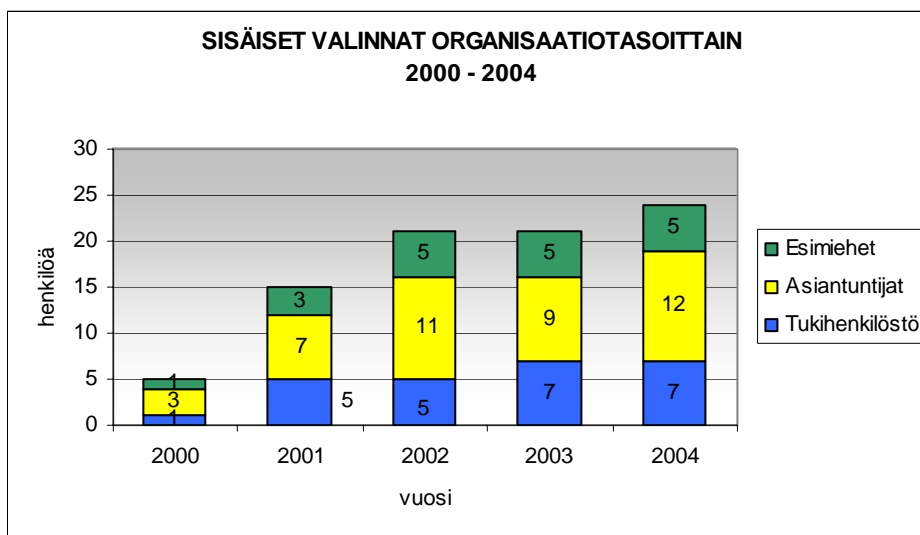
Valinnat ja vaihtuvuus

	2000		2001		2002		2003		2004	
	Sisäiset (N=5)	Ulkoiset (N=68)	Sisäiset (N=15)	Ulkoiset (N=66)	Sisäiset (N=21)	Ulkoiset (N=40)	Sisäiset (N=21)	Ulkoiset (N=20)	Sisäiset (N=24)	Ulkoiset (N=29)
Miehet	40	43	40	55	43	52,5	38	65	33	62
Naiset	60	57	60	45	57	47,5	62	35	67	38
Yhteensä %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Määräaikaiset	40	73	13	80	33	70	29	85	12	83
Vakinaiset	60	27	87	20	67	30	71	15	88	17
Yhteensä %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tukihenkilöstö	20	57	33	61	24	43	33	25	29	31
Asiantuntijat	60	41	47	39	52	55	43	75	50	66
Esimiehet	20	2	20	0	24	2	24	0	21	3
Yhteensä %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

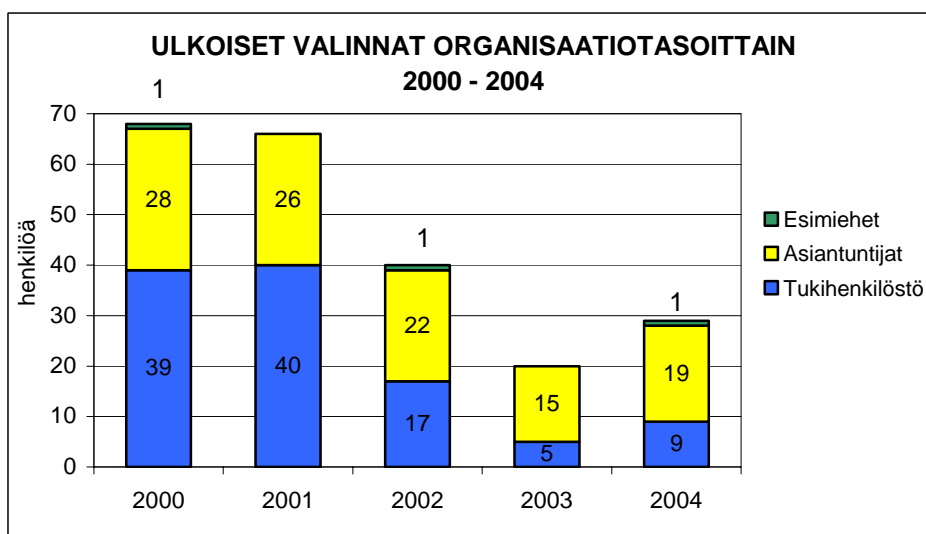
Lähtövaihtuvuus nousi vuonna 2004 ennätyskorkealle (18 %:iin). Tähän vaikuttivat keskeisesti sekä eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä että maksuvälinesektorin sopeustoimet. Tiukan rekrytointipolitiikan vuoksi tulovaihtuvuus pysyi edelleen varsin alhaisena (5 %). Edellisvuonna lähtövaihtuvuus oli 12 % ja tulovaihtuvuus 3 %.



Henkilökuntaa kannustettiin sisäiseen ja ulkoiseen tehtävien vaihtoon tavoitteena osaamisen laaja-alastaminen tai syventäminen. Avoimen sisäisen haun kautta valittuja ja johtokunnan ja osastojen tekemiä sisäisiä nimityksiä oli yhteensä 40. Sisäistä liikkuvuutta oli vuoden 2004 aikana 7 %. Pankin sisällä rekrytoitiin pääosin vakinaisiin tehtäviin.



Ulkopuolelta rekrytoiduista valtaosa oli määräaikaista, jotka rekrytoitiin etupäässä projektitutkijatehtäviin. Ulkoisissa rekrytoinneissa painotettiin työmarkkinoilla hankittua kokemusta. Rekrytoitujen keski-ikä oli 34 vuotta.



Työnantajakuva

Suomen Pankki on osallistunut vuodesta 1997 Universum Communicationsin tekemään opiskelijatutkimukseen, jossa selvitetty pankin houkuttelevuutta työnantajana korkeakouluopiskelijoiden piirissä. Kaupallisia ja taloudellisia aineita opiskelleille tehdystä kyselyssä pankki on useimmiten ollut kymmenen halutuimman työnantajan joukossa Suomessa. Tarkastelujaksolla Suomen Pankin suosituimmuus työnantajana on vahvistunut koko ajan ja vuonna 2004 saavutettu neljäs sija oli tarkasteluvälin paras.

5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Pankissa kehityskeskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää ja toiminnansuunnittelua. Muutoksen ohjaamisen ja osaamisen kehittämisen kannalta kehityskeskustelut ovat avainasemassa. Vuonna 2004 kehityskeskustelut kattoivat 87 % henkilöstöstä. Vuonna 2003 vastaava osuus oli 89 %, vuonna 2002 90 % ja vuonna 2001 myös 90 %.

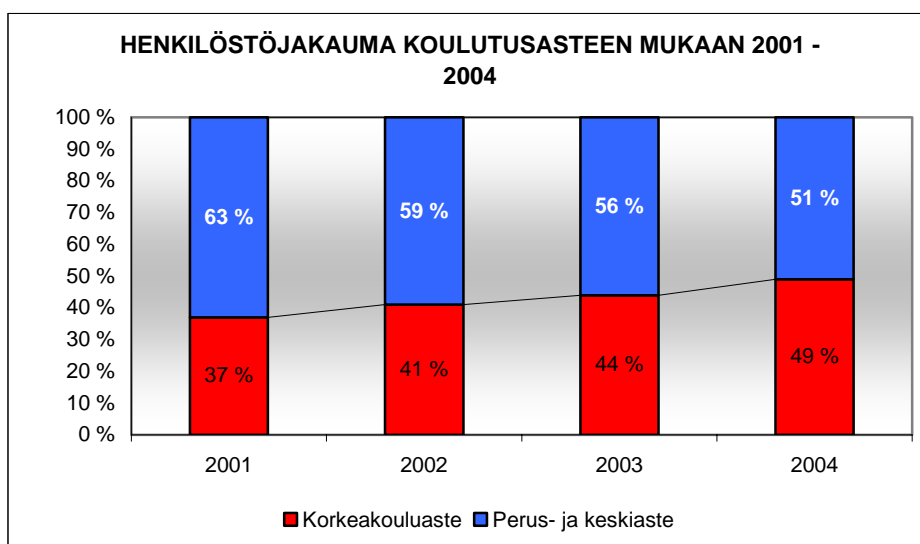
Koulutusrakenne

Suomen Pankin koulutustasoindeksi on 5,3 asteikolla 1-8 (vuonna 2003 5,0). Asiantuntija-tehtävissä työskentelevien pankkilaisten koulutustasoindeksi on 6,5 (vuonna 2002 6,4). Henkilökunnan peruskoulutustaso on noussut viime vuosina. Vuonna 2004 49 prosentilla henkilöstöstä oli korkeakoulutasoinen tutkinto.

Koulutusrakenne 2004

	Henkilöä			% - jak. koulutusasteen mukaan
	Naiset	Miehet	Yht.	
Perusaste	25	44	69	12
Keskiaste	55	53	108	19
Alin korkea-aste	91	27	118	20
Alempi korkeakouluaste	43	21	64	11
Ylempi korkeakouluaste	75	100	175	30
Tutkijakoulutusaste	10	39	49	8
Yhteensä	299	284	583	100
Koulutustasoindeksi				5,3

Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 2001 – 2004

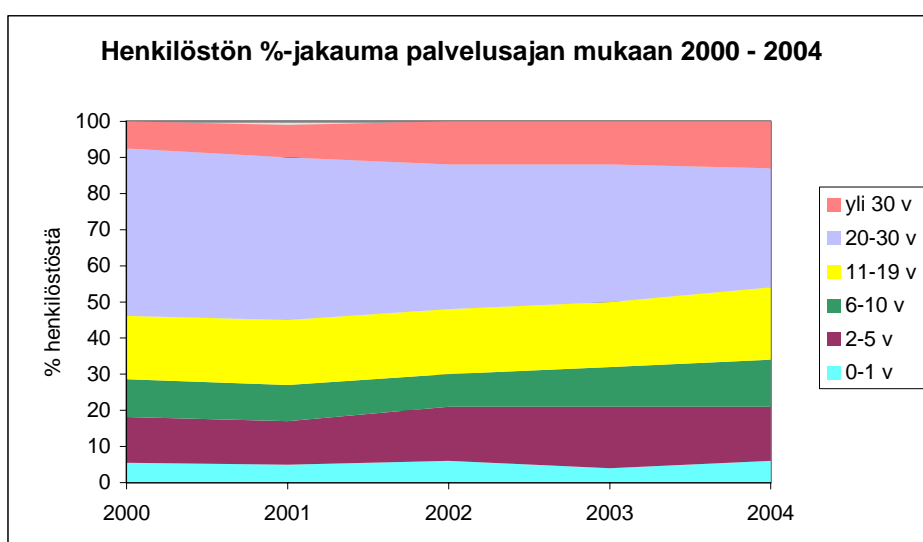


Kokemusrakenne

Palvelusaika SP:ssa 2000 – 2004

Palvelusaika SP:ssa	2000 %-jakauma palvelusajan mukaan	2001 %-jakauma palvelusajan mukaan	2002 %-jakauma palvelusajan mukaan	2003 %-jakauma palvelusajan mukaan	2004 %-jakauma palvelusajan mukaan
0-1 v	5	5	6	4	6
2-5 v	13	12	15	17	15
6-10 v	10	10	9	11	13
11-19 v	18	18	18	18	20
20-30 v	46	45	40	38	33
yli 30 v	8	9	12	12	13
Yhteensä	100	100	100	100	100

Koko henkilöstöstä 46 % on ollut pankin palveluksessa yli 20 vuotta, joista yli 30 vuotta palvelleiden osuus on pysynyt viime vuosina samana.



Osaamisen kehittämisen panostukset

Vuonna 2004 koulutuskustannukset olivat 1,08 miljoonaa euroa (3,7 % palkkasummasta). Taloudelliseen koulutukseen käytettiin 0,22 milj. euroa, tietotekniikkakoulutukseen 0,28 milj. euroa, vuorovaikutus-, viestintä- ja kielikoulutukseen yhteensä 0,23 milj. euroa sekä johtamiskoulutukseen 0,13 milj. euroa ja muuhun ammatilliseen koulutukseen 0,14 milj. euroa. Koulutusmäärärahoista kohdentui asiantuntijoille 55 %, tukihenkilöstölle 20 %, esimiehille 13 % ja kaikille henkilöstöryhmille tarkoitettuun koulutukseen 12 %.

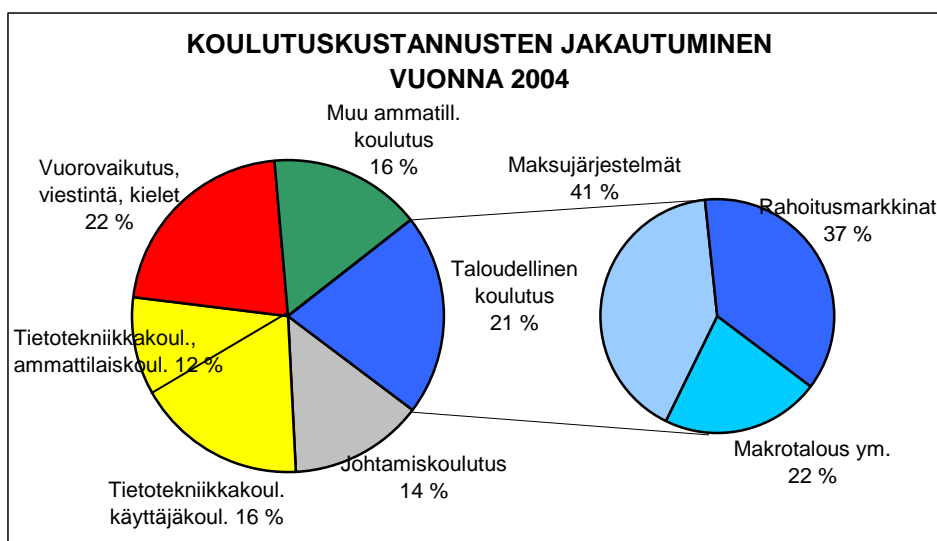
Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset 2000 – 2004

	2000	2001	2002	2003	2004
Kokonaisajankäyttö pv.	3325	4343	3035	3581	2996 *)
Pv/htv	4,6	6,1	4,3	5,6	5,2
% työajasta	1,8	2,4	1,7	2,2	2,0

	2000	2001	2002	2003	2004
Kokonaiskustannukset Euroa	1,28	1,36	1,18	1,26	1,08
€/htv	1 752	1 917	1 684	1 967	1 884
% palkkakustannuksista	4,4	4,6	3,8	4,2	3,7

*) kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan

Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2004



Ekonomistikoulutus painottui kansainvälisiin finanssikriiseihin ja rahatalouden perusteisiin sekä rahoitusmarkkinoiden juridisiin kysymyksiin. Lisäksi järjestettiin kv. seminaari inflaatiodynamiikasta yleisen tasapainon malleissa. Rahamuseossa aloitettiin Studia Monetaria -sarja pankin vaikutuspiiriin kuuluvista asioista.

Asiantuntijoiden kieli- ja viestintävalmiuksia vahvistettiin edellisvuosien tapaan sekä suomen että englanninkielisillä kursseilla. Lisäksi osallistuttiin EKPJ:n yhteisiin johtamis-, perehdytys- ja vuorovaikutusohjelmiin.

Tietotekniikan käyttäjäkoulutuksen pääpaino oli pankille räätälöidyissä ajokorttitutkinnoissa.

Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin v. 2001 – 2004

	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %
Esimiehet	17	16	12	13
Asiantuntijat	53	58	49	55
Tukihenkilöstö	19	18	17	20
Yhteinen	11	8	22	12

Esimiesten perehdytysohjelma SP:n henkilöjohtamisen käytännöistä uudistettiin. Esimiesten työnhjauksellista valmennusta jatkettiin ja laajennettiin myös ryhmäesimiehille. Asiantuntijoille suunnatun Projoko-ohjelman päätösmoduuleiden aiheena oli SP:n johtamisjärjestelmä.

Muu ammatillinen kehittyminen

Pankin toimintaa asiantuntijaorganisaationa voidaan mm. kuvata henkilökunnan julkaisu-toiminnalla ja ulkopuolisten asiantuntijayhteyksien, tutkijavierailujen sekä sisäisen seminaaritoiminnan laajuudella.

JULKAISUTOIMINTA	2000	2001	2002	2003	2004
Julkaistuja kirjoja ja artikkeleita	189	189	168	216	213
- niistä referoiduissa tieteellisissä julkaisuissa	16	11	19	22	25

Pankin asiantuntijoiden koti- ja ulkomainen julkaisutoiminta on jatkunut laajana. Pankin asiantuntijoiden artikkeleita tai kirjoja julkaistiin yhteensä 213 kappaletta. Näistä 25 ilmes-tyi vaativissa, referoiduissa tieteellisissä julkaisuissa.

OPINNÄYTEPROJEKTIT	2000	2001	2002	2003	2004
Projekteja	12	6	4	5	3
Henkilötyövuosia	8	4	2.1	3.4	1,8

Asiantuntijoiden huippuosaamisen kehittämistä edustavat mm. jatkokoulutukseen liittyvät opinnäyteprojektit, joihin osallistui vuonna 2004 yhteensä 3 henkilöä vastaten 1,8 henkilötyövuotta. Opinnäyteprojektien määrä on useita vuosia ollut alenemaan päin.

SISÄISET SEMINAARIT, TYÖPAJAT JA KV. KONFERENSSIT		
	Lukumäärä	Osanottajia keskimäärin/tilaisuus
Ekonomistiseminaarit	23	23
Työpajat		
Tutkimusosasto	45	10
Siirtymätalouksien tutkimuslaitos	31	8,5
Tieteelliset konferenssit*		
Tutkimusosasto	4	32
Siirtymätalouksien tutkimuslaitos	3	25

*Konferensseihin on rajoitetut osallistumismahdollisuudet. Osanottajiin on laskettu myös ulkopuoliset, lähin-nä ulkomaalaiset osallistujat.

Ajankohtaisista tutkimus- ja talouspoliittisista aiheista järjestettiin lyhytkestoisia sisäisiä, kaikille pankin asiantuntijoille avoimia seminaareja 23 kpl. Tilaisuuksissa oli keskimäärin 23 osanottajaa.

TUTKIJAVIERAILUT	2000	2001	2002	2003	2004
Henkilöitä	15	17	21	23	24
Henkilötyövuosia	5	6	6.8	7.1	6,9

Tutkijoiden lyhytaikaisten työvierailujen määrä kasvoi edelleen siten, että pankin tutkimus-osastolla ja siirtymätalouksien tutkimuslaitoksessa työskenteli vuoden aikana 24 pääosin ul-komaista tutkijaa. Vierailevien tutkijoiden työpanos oli yhteensä noin 7 henkilötyövuotta.

6. TYÖHYVINVOINTI

Suomen Pankki panostaa henkilöstönsä terveyteen ja hyvinvointiin monin eri tavoin mm. lounasruokailun, liikuntapalveluiden, työterveyshuollon sekä muun työkykyä edistävän toiminnan avulla. Työssä jaksamista ja tasapainoisen elämän edellytyksiä tukevat omalta osaltaan myös pankin tukema harrastetoiminta (140 000 euroa/2004), kirjastopalvelut ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet. Pankkilaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotiloja Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaarella sekä majoitustiloja Saariselällä.

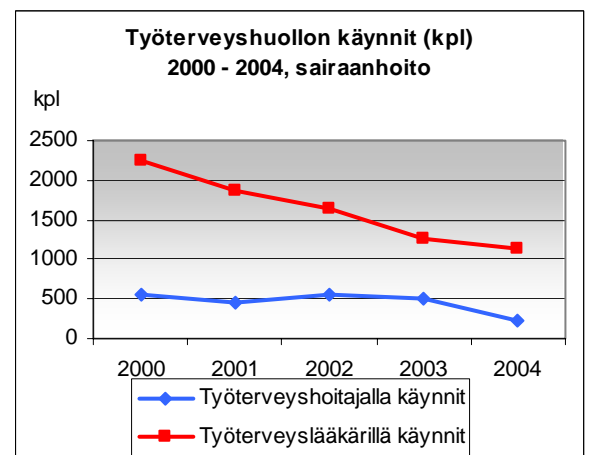
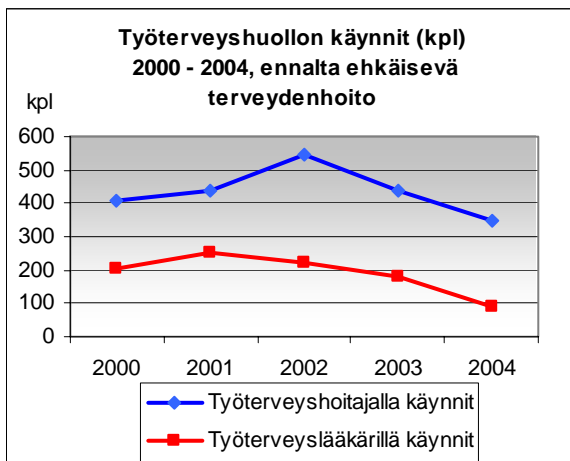
Työterveyshuolto

Suomen Pankki ostaa pääkonttorin ja Ratan työterveyshuoltopalvelut Diacor Terveyspalvelut Oy:ltä.

Työterveyshuollon puitteissa pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn rajaan asti vuodessa. Yhteistyötahoja ovat Hammaslääkäriasema Fossa Oy ja Hammassairaala Oral Oy.

Aluekonttoreilla on omat paikalliset sopimuksensa työterveyshuollon palveluiden osalta.

Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen ja pankki on panostanut varhaiskuntoutukseen ja kehittänyt yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa.



Sairaanhoitokäynnit ja ennalta ehkäisevän terveydenhoidon käynnit ovat edelleen hieman vähentyneet. Ennalta ehkäisevä toiminta sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5304 (joista 4203 työpäiviä) 459 henkilöllä. Sairauspoissaoloprosentti oli 2,8 % eli 0,1 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2003. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on alentunut (15 %) edellisvuoteen verrattuna. Osa alentumisesta johtuu henkilöstömäärän pienentymisestä.

Poissaolon kesto	1-3 pv	4-10 pv	yli 10 pv
Poissaolokertoja	952	116	84
Henkilöitä	416	93	71

Lyhyiden poissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista on 82,6 % ja se on hieman kasvanut edellisestä vuodesta.

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 148 henkilöllä (edellisen vuoden vastaava luku 247) ja terveysprosentti oli 26,4 %, mikä on 4,3 % pienempi kuin edellisenä vuonna.

Työtapaturmapoissaolot

Työ- ja työmatkatapaturmia sattui vuoden aikana 21 kpl, joista 8 oli työtapaturmia. Poissaolopäiviä kertyi uusien ja edellisvuonna sattuneiden työtapaturmien vuoksi yhteensä 159 päivää (joista 109 oli työpäiviä). Vuonna 2003 sattui 25 tapaturmaa ja poissaolopäiviä oli 544.

Työterveyshuollon kustannukset

Pankin henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon kustannukset vuonna 2004 olivat 455 euroa/henkilö. Kustannukset ovat 19 % pienemmät kuin vuonna 2003.

Huumetestaukset

Johtokunnan hyväksymän huumeiden vastaisen ohjelman mukaisesti huumetestaukset otettiin käyttöön Suomen Pankissa v. 2003. Huumetestejä tehtiin 76 kappaletta vuonna 2004.

Kuntoutus

Kelan korvaama avo-ASLAK-kuntoutus järjestettiin tutkimus/osastosihteerille ja tarkastusavustajaryhmälle (10 henkilöä) Suomen Selkäinstituutissa. Varsinaisen kuntoutusjakson jatkoksi sovittiin ryhmän kanssa jatkotoimenpiteistä työterveyshuollon puitteissa. Yksilöllistä kuntoutusta tuettiin kuntoutujan, esimiesten, työterveyshuollon ja henkilöstöosaston yhteistyönä.

Liikunta

Pankilla on yhteistyösopimus Suomen Kuntourheiluliiton kanssa ja se vastaa pankin liikuntapalveluiden tuottamisesta. Kuntourheiluliiton vastuulla on säännöllisten jumppatuntien veto ja kuntotestien sekä kunto-ohjelmien laatiminen. Liikuntatarjonnan tavoitteena on aktivoita kaiken tasoisia liikunnan harrastajia.

Yhteistyössä Kunto ry:n kanssa toteutettiin liikuntamittarikysely pankissa vuonna 2004. Pankin henkilöstöstä 71 % on joko terveys- tai kuntoliikkujia, jotka harrastavat liikuntaa yli kolme kertaa viikossa kohtalaisella tai kovalla sykkeellä. Prosenttiluku on selkeästi muiden yritysten lukua korkeampi.

Liikunnan edistäjinä ja organisoijina toimii pankissa myös kaksi yhdistystä, Suomen Pankin urheiluseura ja Tenniskerho.

Vuonna 2004 pankin liikuntahallia käytti säännöllisesti 284 pankkilaista.

Vapaa-ajan palvelut

Pankilla on vapaa-ajan viettoon tarkoitettuja tiloja Helsingissä ja Saariselällä. Yksiköt ja harrastekerhot järjestävät niissä vapaamuotoisia tilaisuuksia. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankin kerhotiloissa Snellmaninkadulla järjestetyissä tilaisuuksissa asiakkaita oli yhteensä 3331 ja Kallvikin huvilalla 1794. Saariselällä sijaitsevien Luppomajojen käyttöaste oli 37 %.

Pankissa toimii 16 harrastekerhoa, joita pankki tukee pienellä määrällä vuosittain. Osa kerhoista perii lisäksi jäsenmaksua.

7. ELÄKKEET

Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat

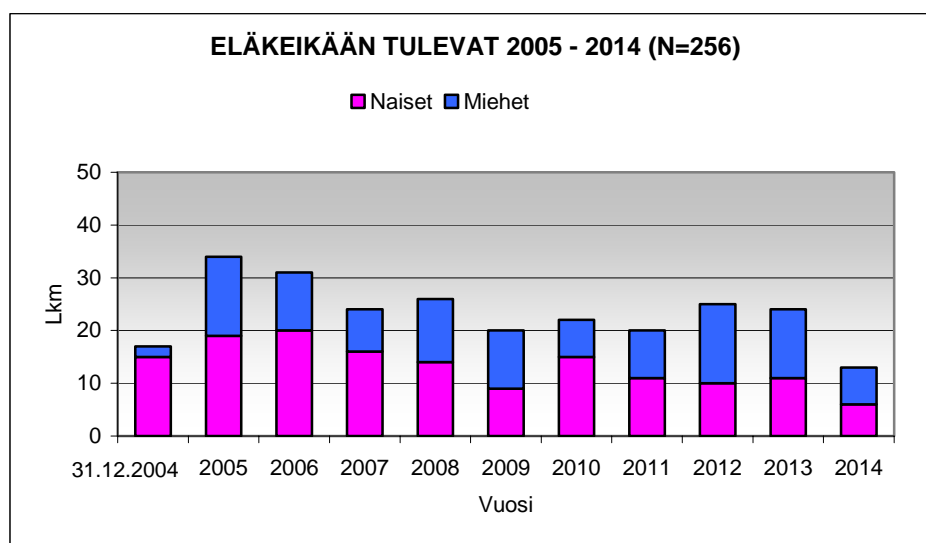
Vuoden 2004 aikana jäi suoraan pankista eläkkeelle 36 henkilöä, joista 33 vanhuuseläkkeelle, (kolme ns. tasa-arvoeläkettä), 3 työkyvyttömyyseläkkeelle. Osa-aikaeläkkeitä myönnettiin yksi.

Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli pankin ja Ratan lukumäärät huomioon ottaen 57 vuotta vuonna 2004.

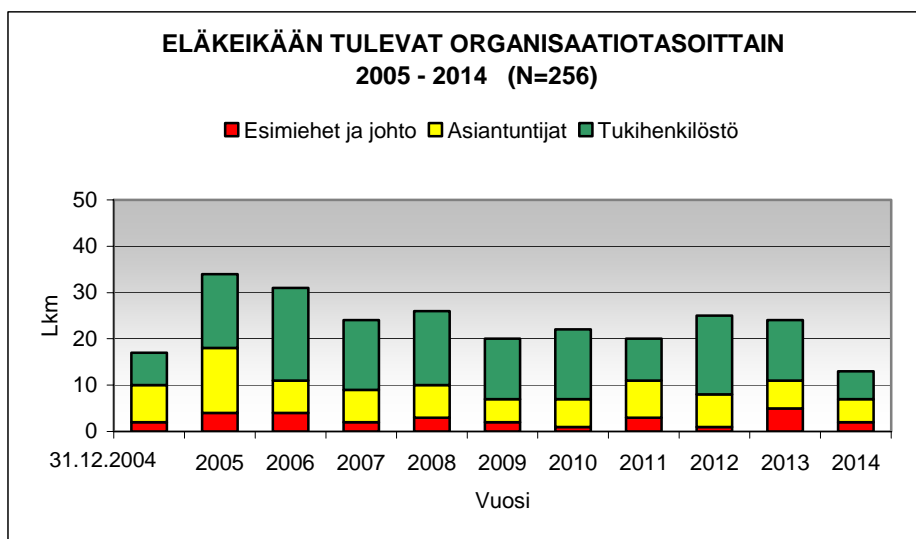
Eläkeikään tulevat 2005 – 2014

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	kumul.luku
31.12.2004	15	2	17	17
2005	19	15	34	51
2006	20	11	31	82
2007	16	8	24	106
2008	14	12	26	132
2009	9	11	20	152
2010	15	7	22	174
2011	11	9	20	194
2012	10	15	25	219
2013	11	13	24	243
2014	6	7	13	256
Yhteensä	146	110	256	

Eläkeikään tulevat 2005 – 2013



Eläkeikään tulevat organisaatiotasoin 2005 – 2014



Suomen Pankin eläkelaitos

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää henkilöstönsä eläke-eduista VEL-järjestelmän mukaisina. Valtiokonttori tekee 1.1.2005 alkaen eläkeratkaisut ja valmistelee pankin eläkepäätökset. Uusien eläkkeiden maksatus tapahtuu myös Valtiokonttorin toimesta.

Eläketurvan hallinnoinnissa eläkelaitos ja valtiokonttori eläkelaitoksen edustajana toimivat yhteistyössä muiden eläkelaitosten ja eläketurvakeskuksen (ETK) kanssa. Suomen Pankin eläkelaitos ostaa Valtiokonttorin vakuutustoimialan eläkepalvelut palvelulinjan eläkelaskenta- ja asiantuntijalääkäripalveluja, työterveyshuollon (Diacor Terveyspalvelut Oy) palveluja ja eläkevastuun toteuttamiseksi tarpeelliset eläkevastuulaskelmat (SILTA Oy). Ennen 1.1.2005 päätettyjen eläkkeiden maksatus hoidetaan toistaiseksi henkilöstöosastolla osin ostopalveluna. Lisäksi tietyt tyypiset lyhyet virkasuhteet on vakuutettu ETERA:ssa.

Suomen Pankki vastaa eläkkeiden rahoituksesta. Eläkkeiden rahoittamiseksi pankin taseessa on muodostettu epäitsenäinen eläkerahasto. Suomen Pankin eläkerahastolla on oma hallinto. Varainhoidossa käytetään ostopalveluja sijoitustoiminnassa.

Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2004 eläkettä 875 henkilölle, joista naisia on n. 72 %. Eläkkeensaajista 591 oli jäänyt eläkkeelle suoraan pankista tai Ratasta. Muut ovat perhe-eläkkeensaajia tai vapaakirjaeläkkeen saajia, eli ovat työskennelleet aikanaan pankissa, mutta jääneet eläkkeelle muun yrityksen palveluksesta.

Eläkkeensaajista 13 on eläkkeellä tai osa-aikaeläkkeellä Rahoitustarkastuksesta.

Eri eläkelajeja maksettiin seuraavasti vuonna 2004:

Eläkelaji	Henkilömäärä	Maksettu €
Vanhuuseläkkeet	639	13 166 514
Työkyvyttömyyseläkkeet	76	556 780
Työttömyyseläkkeet	18	26 180
Perhe-eläkkeet	101	1 306 417
Varhennetut vanhuuseläkkeet	34	587 740
Yksilölliset varhaiseläkkeet	2	14 767
Osa-aikaeläkkeet	5	55 426
Yhteensä	875	15 713 824

