

# Suomen Pankki Henkilöstötilinpäätös 1999



## Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1999 .....	3
Johdanto .....	3
I JOHTAMINEN .....	4
1.1. Organisaatorakenne .....	4
1.2. Organisaatiomuutoksia .....	4
1.3. Johtamisen työkalut .....	5
1.4. Kehityskeskustelukäytäntö .....	5
1.5. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät .....	6
1.6. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä.....	6
1.7. Ilmapiiritutkimus .....	6
II HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE .....	7
2.1. Henkilöstösuunnittelu .....	7
2.2. Virkasuhteen muodot .....	7
2.3. Henkilöstön määrä .....	7
2.3.1 Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet.....	7
2.3.2 Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.1999.....	8
2.3.3 Henkilöstön kokonaisvahvuus 31.12.1999 .....	8
2.3.4 Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 1997 – 1999 .....	9
2.4. Henkilöstön ikärakenne .....	9
2.4.1 Henkilöstön ikäjakauma 1999 .....	10
2.4.2 Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1996 – 1999 .....	10
2.5. Rekrytointi .....	11
2.5.1 Valinnat ja vaihtuvuus .....	11
2.5.2 Sisäinen liikkuvuus .....	11
2.5.3 Ulkoiset valinnat .....	12
2.5.4 Työnantajakuva.....	13
III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN.....	14
3.1. Koulutusrakenne .....	14
3.2. Kokemusrakenne .....	15
3.3. Osaamisen kehittämisen panostukset.....	15
IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN .....	17
4.1. Keskipalkat organisaatiotasoinnain .....	17
4.2. Keskipalkat vaatavuustasoinnain .....	18
V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY.....	20
5.1. Työterveyshuolto .....	20
5.2. Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus .....	21
VI ELÄKKEET .....	22
VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS JA TUOTTAVUUS.....	24
7.1. Työajan käyttö .....	24
7.2. Lisä- ja ylityöt.....	25
7.2.1. Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset.....	25
7.2.2. Varallaolo.....	25
7.3. Työvoimakustannukset .....	26

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1999

## Johdanto

Suomen Pankin henkilöstötilinpäätös on henkilöstökertomus, jonka tavoitteena on mitata ja arvioida Suomen Pankin henkilöstöpoliittisten linjausten toteutumista ja kehittämistoimenpiteiden muutosnopeutta ja riittävyttä..

Vuodelta 1999 laadittu henkilöstötilinpäätös on Suomen Pankin neljäs ja mahdollistaa siten vertailun aikaisempiin vuosiin ja tukee omalta osaltaan pankissa käytävää henkilöstöstrategista keskustelua.

Vuoden 1999 henkilöstötilinpäätös on edellisvuosien tapaan tehty erikseen Suomen Pankista ja Rahoitustarkastuksesta. Henkilöstötilinpäätös on julkinen asiakirja, joka ensisijaisesti on tarkoitettu sisäiseen käyttöön.

Henkilöstötilinpäätös jaetaan johdolle, esimiehille ja yhdistyksen käyttöön ja tämän lisäksi se on luettavissa pankin intranetissa.

Aura Laento

# I JOHTAMINEN

## 1.1. Organisaatorakenne

Suomen Pankin organisaatorakenne on verrattain matala; esimiestasoja on kolme-neljä toiminnollista hieman vaihdellen. Osastojen ja yksiköiden päälliköt (19), johtokunnan neuvonantajat (6) ja johtaja (1) raportoivat suoraan johtokunnan jäsenille. Johtokunnassa on 4 jäsentä, joista kullakin on oma erikseen määritelty vastuualueensa. Päätökset johtokunta tekee kollegiona.

Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 1999 lopussa 785,5 henkilöä, joista osastojen ja toimistopäälliköitä 9 %, asiantuntijoita 33 % ja muita toimihenkilöitä 58 %. Kahteen viimeksi mainittuun ryhmään kuuluu 37 ryhmäesimiehenä toimivaa henkilöä. Viimeisen kolmen vuoden aikana asiantuntijoiden määrä on kasvanut n. 8 %:lla (kasvua edellisvuodesta n. 1 %). Esimiesten osuus on pysynyt ennallaan, samoin suoritustason tehtävissä olevien määrä.

Pankin organisaatorakenne on funktionaalinen, mutta käytännössä yksiköiden välinen yhteistyö on runsasta ja toimintojen johtamisessa on paljon prosessimaisia piirteitä, joita on edistetty erilaisin kehittämistoimin.

## 1.2. Organisaatiomuutoksia

Johtokunta aloitti Suomen Pankin organisaatorakenteen tiivistämisen talous- ja rahaliiton oloihin. Keväällä 1999 tehdyt ratkaisut korostavat aiempaa selvempiä toiminnallisia kokonaisuuksia. Rahaliittoon siirtymisestä johtuvien lisätöiden pääosin valmistuttua voi alkaa pankin henkilöstön määrän vähentäminen luonnollisen poistuman kautta. Pankin toimintoja ulkoistetaan silloin kun niiden järkipäätämisen ja kustannustehokkuus sitä edellyttävät.

Johtokunnan periaatepäätöksen mukaan Suomen Pankin organisaatiota uudistettiin pääpiirteissään seuraavasti:

- Rahapolitiikan ja kansantalouden osastot yhdistettiin **kansantalousoasastoksi**.
- Tietopalveluosasto laajennettiin **tilasto-osastoksi**, jonne siirtyi raha- ja pankkitilastot sekä rahoitustilinpito.
- Rahapolitiikan välineiden suunnittelu siirrettiin **markkinaoperaatioiden osastolle**.
- Markkinaoperaatioiden osastolta siirrettiin kotimaisiin luottokelpoisuusarviointiin liittyvät tehtävät **rahoitusmarkkinaosastolle**. Riskienhallintatehtävissä työnjako säilyi entisenä.
- Laskentaosaston kirjanpito-osasto siirrettiin **hallinto-osastolle**. Monistamo siirrettiin hallinto-osastolle ja puhelintekniset palvelut tietojenkäsittelyosastolle.
- **Kehitysyksikkö** jatkaa toistaiseksi 30.3.2002 asti ja budjetointi siirrettiin sen yhteyteen.
- **Kirjasto** siirrettiin tutkimusosaston yhteyteen.
- **Arkisto** siirrettiin johdon sihteeristön yhteyteen. Siirrolla varauduttiin osaltaan julkisuuslain voimaantuloon.
- **Internet-kotisivun** ylläpitovastuu siirtyi tiedotusyksikölle. Perusteina ovat tarve terävöittää pankin viestintästrategiaa sekä tietopalveluosaston muuttuminen tilasto-osastoksi.

### 1.3. Johtamisen työkalut

Skenaarioita eli kuvauksia toimintaympäristön kehitysvaihtoehdoista tarkistettiin keväällä 1999. Skenaarioiden oletettiin muodostuvan seuraavien tekijöiden yhteisvaikutuksesta: EKPJ:n rakenteen muutokset, Rahapolitiikan jännitteet, Helsingin rooli kansallisena finanssikeskuksena, Rahoitusmarkkinoiden valvontafilosofian kehittyminen ja rahoitusmarkkinoiden vakauspolitiikan ylikansallistumiskehitys. Suomen Pankin toiminnan tarkoitusta, tehtävää, tavoitetilaa, strategiaa ja muutoksen suuntaa määrittelevät strategiset linjaukset tarkistettiin. Strategia täsmentää Suomen Pankin uutta roolia eurojärjestelmässä niin rahapolitiikan kuin rahoitusmarkkinoiden tehtäväkentässä. Myös keskeiset strategiset osaamisalueet määriteltiin. Strategista suunnittelua ja toiminnan suunnittelua tukemaan käynnistettiin selvitystyö siitä, miten muut euroalueen keskuspankit hahmottavat roolinsa EMU-maailmassa ja millaisia suunnitelmia ja ratkaisuja on jo tehty.

Osastot laativat vuoden 2000 toimintasuunnitelmansa ja budjettinsa strategisten linjausten ja johtokunnan linjaamien tehtävävalintojen pohjalta. Pankin toimintasuunnitelmat koottiin entiseen tapaan Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen toimintasuunnitelmavihkoseksi.

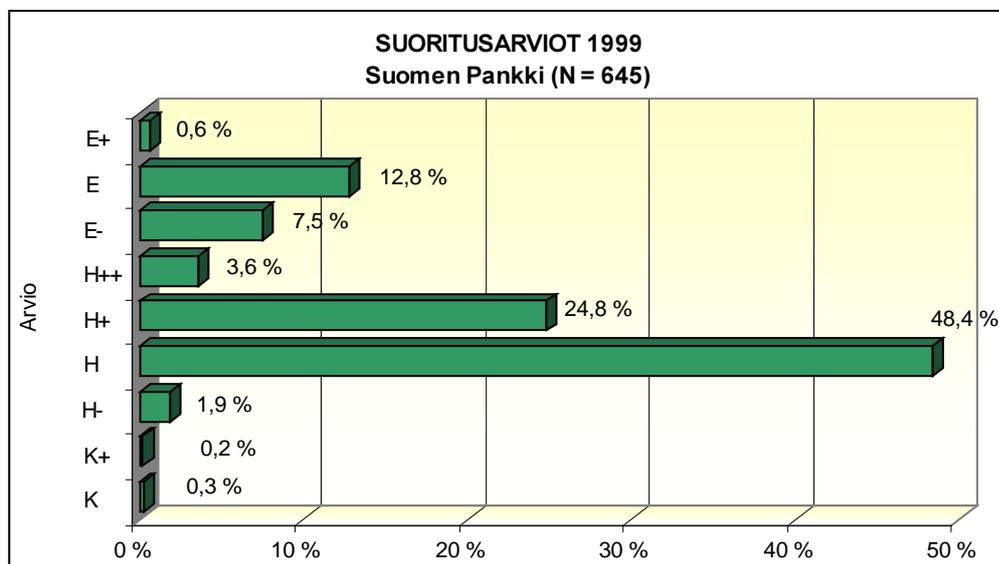
Osastojen vuoden 1998 toimintasuunnitelmien toteutumista tehtiin yhteenveto. Jatkossa seuranta on kytketty myös kehityskeskusteluihin. Budjetin seurantaraportointi siirrettiin Intranettiin, jossa tiedot päivitetään viikoittain osastojen käyttöön. Myös muu toiminnansuunnitteluaineisto on pääpiirteissään nähtävissä pankin intranetissa.

### 1.4 Kehityskeskustelukäytäntö

Kehityskeskustelut on kytketty osaksi toiminnansuunnittelua ja sen seuranta. Keskustelujen avulla edistetään työn tavoitteellisuutta ja osaamisen kehittämistä. Samalla ne ovat osa vuoropuhelua, jonka avulla kehitetään työyhteisön toimintaa.

Kehityskeskustelukäytäntö koskee koko henkilöstöä. Vuonna 1999 kehityskeskusteluja käytiin 645 henkilön kanssa. Vastaavat luvut olivat v. 1998 670 henkilöä ja vuonna 1997 640 henkilöä.

Pankkilaisten henkilökohtaista suoriutumista arvioitiin vuoden 1999 osalta seuraavasti:



E = erittäin hyvä suoritus, ylittää tavoitteet

H = hyvä suoritus, täyttää tavoitteet

K = kehittymistarvetta, suoritus ei kaikilta osin yllä tavoitteisiin

## 1.5. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

Suomen Pankin henkilöstö kuuluu organisaatiotason perusteella kahteen palkkausjärjestelmään; asiantuntijat ja esimiehet kuuluvat ESA-järjestelmään ja operatiivinen henkilöstö P-järjestelmään. Molemmat järjestelmät perustuvat toimen vaativuuden ja siinä suoriutumisen arviointiin. Niitä ohjaa sama johtokunnan määrittelemä palkkapolitiikka. ESA-järjestelmän vaativuusluokitus on pankille räätälöity HAY-järjestelmä. P-järjestelmän vaativuusluokitus on pankissa kehitetty oma järjestelmä, joka samankaltaisuutensa vuoksi mahdollistaa osallistumisen valtakunnalliseen HAY-palkkavertailuun.

Pankissa on myös käytössä kertapalkintajärjestelmä, jolla voidaan kertaluontoisesti palkita onnistunut tavoitteensa saavuttanut projekti, yksittäinen merkittävä saavutus tai pitkään jatkunut erinomainen suoriutuminen henkilölle, joka on palkkahaarukansa ylä laidassa.

## 1.6. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan talokohtaisen Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys r.y.:n välillä. Päätoimisen järjestöpäällikön lisäksi pankissa on päätoiminen päälouottamusmies sekä sivutoimiset maksuvälinehuollon päälouottamusmies ja 12 luottamusmiestä. Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa myös työsuojeluorganisaation henkilöstöedustuksen.

Vuoden 1999 aikana neuvoteltiin ensisijaisesti erilaisiin päivystyksiin liittyvistä korvauksista sekä liukuvasta työajasta. Yleiskorotusta koskevat neuvottelut aloitettiin loppuvuoden aikana.

## 1.7. Ilmapiiritutkimus

Vuonna 1999 ei pankissa tehty ilmapiiritutkimusta. Vuoden 2000 keväällä tullaan toteuttamaan pankissa kuudes ilmapiiritutkimus.

## II HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE

### 2.1 Henkilöstösuunnittelu

Vuodelle 1999 hyväksytty toimintavahvuus oli 771 henkilöä. Osastot varautuivat EMUsta johtuvaan aukioloajan pidentymiseen ja EKP-työryhmiin osallistumiseen.

Toteutunut toimintavahvuus oli 744,5 henkilöä, eli huomattavasti alle hyväksytyyn. Tähän vaikutti johtokunnan keväällä tekemä aiempaa tiukempi kanta uusiin rekrytointeihin sekä 1.6.1999 toteutettu organisaatiomuutos.

Syksyn budjettikäsittelyssä otettiin selkeä kanta sisäisen liikkuvuuden lisäämiseen. Samalla päätettiin, että henkilökunnan määrää seurataan toimintavahvuuden lisäksi myös henkilötyövuosina.

Lähivuosien huomattavan suuri eläkkeelle jäävien määrä ja toimintaympäristön muutokset ovat korostaneet pankin henkilöstösuunnittelun merkitystä. Pankissa käynnistettiin ennakkoiva henkilöstösuunnittelu, jonka avulla varmistetaan toiminnan jatkuvuus, muutoksen hallittavuus ja osaamisen saatavuus. Luonnollisen poistuman vaikutuksia ennakoidaan suunnittelemalla resurssien määrää, laatua, osaamisen siirtämistä ja oikeaa kohdentamista. Tavoitteena on kehittää organisaatorakennetta ja tehtäväkokonaisuuksia sekä suunnata osaamista niin, että se vastaa EKPJ:ssä toimimisen vaatimuksia.

### 2.2. Virkasuhteen muodot

Pankin henkilöstöstä 98,3 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa työskenteli tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 1999 aikana 14 henkilöä.

Tuntityöntekijöitä käytettiin pääasiassa palvelutoiminnoissa ruuhkien tasaamiseen.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 91 % (92 % v.1998) ja määräaikaisten osuus 9 % (8 % v. 1998). Virkavapaalla oli vuoden lopussa 41 henkilöä eli hieman yli 5 % henkilöstöstä. Virkavapaalla olevista 20 henkilöä työskenteli Euroopan Keskuspankissa (EKP), edellisvuonna siellä työskenteli 17.

### 2.3. Henkilöstön määrä

#### 2.3.1 Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet

Vuoden 1999 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat:

**Kokonaisvahvuus:** Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita.

**Toimintavahvuus:** Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia eikä harjoittelijoita. Toimintavahvuuden yläraja on johtokunnan hyväksymä henkilöstöbudjetti.

**Henkilötyövuosi:** Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna, ml. lomaisijaiset ja tuntityöntekijät.

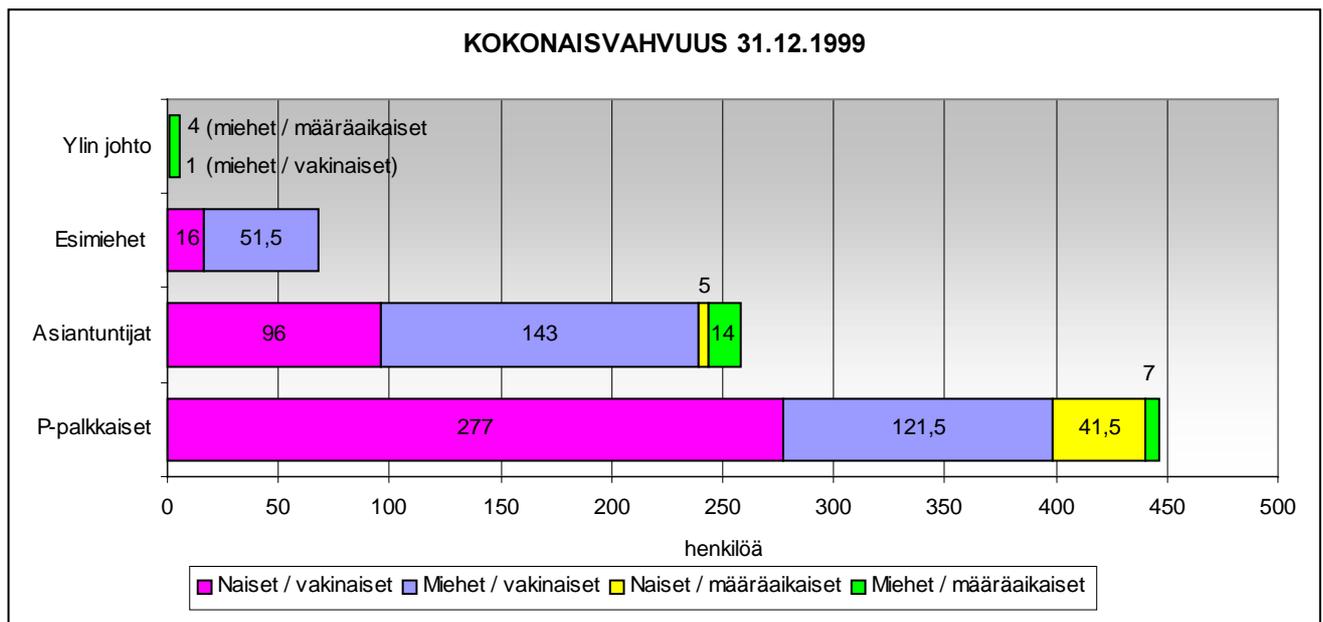
### 2.3.2 Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.1999

	Kokoaikaiset				Osa-aikaiset		Yhteensä			%		
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
<b>Kokonaisvahvuus:</b>												
P-palkkaiset	277	121,5	41,5	7	5	0	323,5	128,5	452	43	17	61
Asiantuntijat	96	143	5	14	3	0	104	157	261	14	21	35
Esimiehet	16	51,5	0	0	0	0	16	51,5	67,5	2	7	9
Ylin johto	0	1	0	4	0	0	0	5	5	0	1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>389</b>	<b>317</b>	<b>46,5</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>443,5</b>	<b>342</b>	<b>785,5</b>			
Virkavapaalla	-13	-26	-2				-15	-26	-41	-2	-3	-5
<b>Toimintavahvuus</b>	<b>376</b>	<b>291</b>	<b>44,5</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>428,5</b>	<b>316</b>	<b>744,5</b>	<b>57</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Taulukossa olevien henkilöiden lisäksi pankissa työskenteli vuoden aikana harjoittelijoina 4 henkilöä.

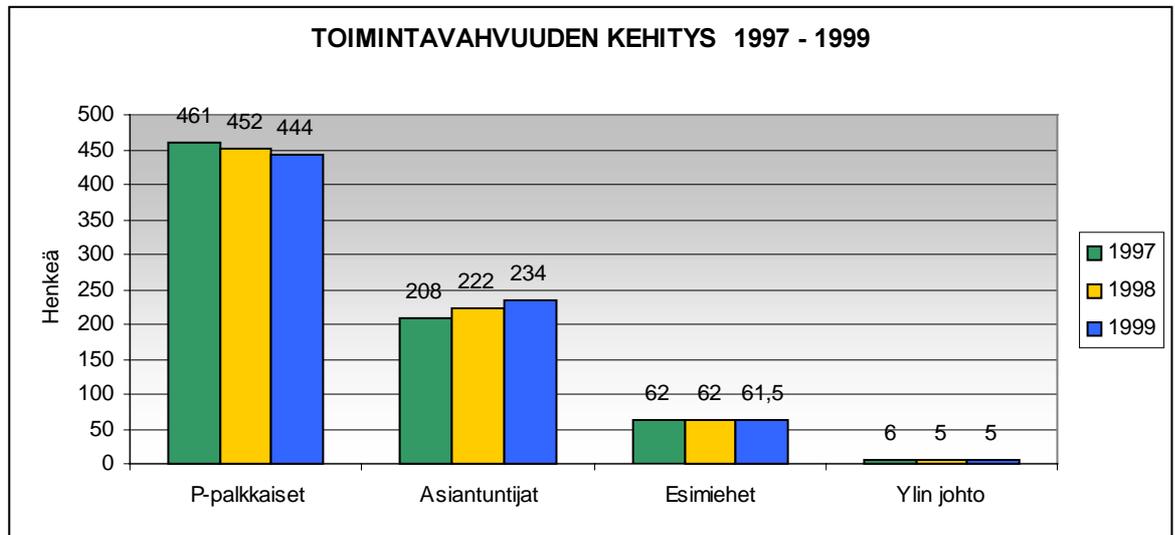
1.1.1998 alkaen johtokunnan jäsenten virkojen toimikausi on ollut määräaikainen (puheenjohtaja 7 vuotta, muut jäsenet 5 vuotta).

### 2.3.3 Henkilöstön kokonaisvahvuus 31.12.1999



## 2.3.4 Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 1997 – 1999

	1997			1998			1999		
	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä
P-palkkaiset	422	39	461	417	35	452	396,5	47,5	444
Asiantuntijat	173	35	208	200	22	222	216	18	234
Esimiehet	61	1	62	62	0	62	61,5	0	61,5
Ylin johto	6	0	6	1	4	5	1	4	5
<b>Yhteensä</b>	<b>662</b>	<b>75</b>	<b>737</b>	<b>680</b>	<b>61</b>	<b>741</b>	<b>675</b>	<b>69,5</b>	<b>744,5</b>



Pankin toimintavahvuus oli vuoden 1999 lopussa 744,5 henkeä. Henkilötyövuosiksi muuttettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 744,6 henkilötyövuotta. Toimintavahvuudessa eivät ole mukana lomasijaiset ja tuntityöntekijät, joiden työpanos edellisen lisäksi oli yhteensä 41 henkilötyövuotta.

## 2.4. Henkilöstön ikärakenne

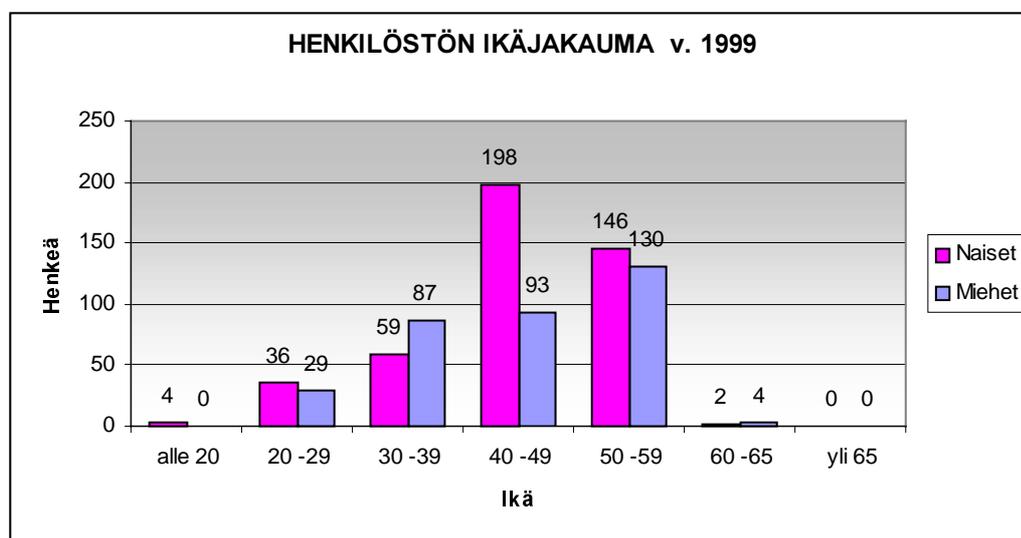
Henkilöstön keski-ikä oli 44,4 vuotta (naisten 44,4 ja miesten 44,3). Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 44,3 (naiset 44,9 ja miehet 43,5).

Henkilöstön keski-ään nousu pysähtyi vuonna 1997 ja on pysynyt samalla tasolla vuonna 1998 ja 1999.

Pankin ikärakenne on edelleen hyvin ”keski-ikäinen”. Ulkoiset rekrytoinnit eivät ole kasvattaneet nuorempien ikäluokkien osuutta, koska vuoden 1999 rekrytoinneissa painotettiin työkokemusta vastavalmistuneiden sijasta.

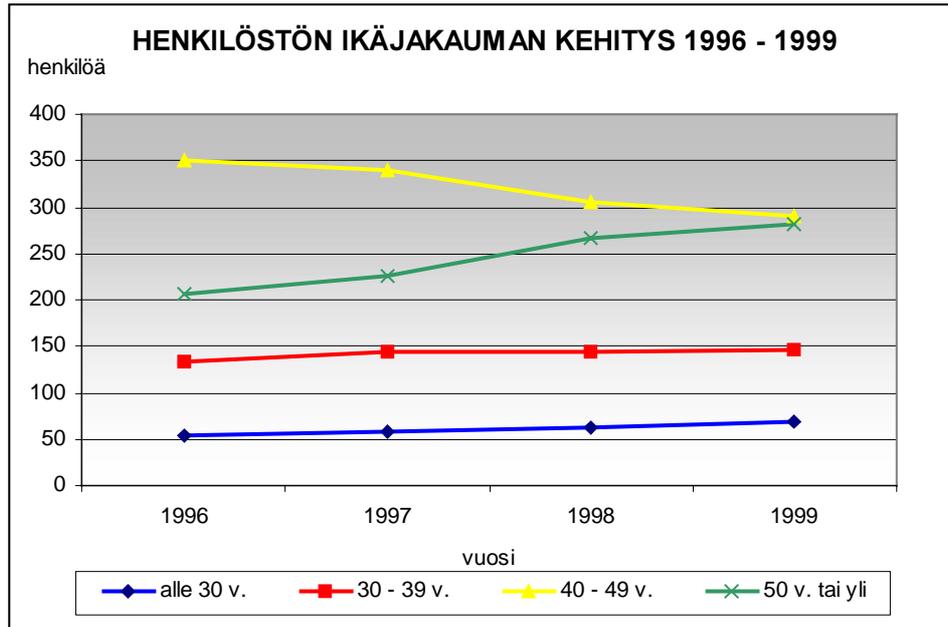
## 2.4.1 Henkilöstön ikäjakauma 1999

Ikä vuotta	Vuosi 1999			Sukup.%-jak.ikäluok.1999		
	Naiset	Miehet	Yht	Naiset	Miehet	Yht
alle 20	4	0	4	0,5	0	0,5
20 -29	36	29	65	5	3,7	8
30 -39	59	87	146	7,5	11	18,5
40 -49	198	93	291	25	11,8	37
50 -59	146	130	276	18,5	16,5	35
60 -65	2	4	6	0,3	0,5	1
yli 65	0	0	0	0	0	0
<b>Yht</b>	<b>445</b>	<b>343</b>	<b>788</b>	<b>56,5</b>	<b>43,5</b>	<b>100</b>



## 2.4.2 Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1996 – 1999

Ikä - ryhmä	Vuosi 1996		Vuosi 1997		Vuosi 1998		Vuosi 1999	
	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
alle 30 v.	54	7	59	8	62	8	69	9
30 - 39 v.	133	18	144	19	145	19	146	19
40 - 49 v.	351	47	340	44	305	39	291	37
50 v. tai yli	206	28	225	29	267	34	282	36
<b>Yht.</b>	<b>744</b>	<b>100</b>	<b>768</b>	<b>100</b>	<b>779</b>	<b>100</b>	<b>788</b>	<b>100</b>



## 2.5. Rekrytointi

### 2.5.1 Valinnat ja vaihtuvuus

Vapaana olevia tehtäviä vuoden 1999 aikana haki yhteensä 461 henkilöä. Hakijamäärä oli keskimäärin 6 henkilöä avoimena olevaa tehtävää kohden. Valintoja tehtiin yhteensä 89, joista sisäisiä 20 ja ulkoisia 69. Soveltuvuustestejä esimies- ja asiantuntijavalintojen yhteydessä tehtiin 8 henkilölle.

Lomasijaisiksi rekrytoitiin 151 henkilöä runsaan 1 000 hakemuksen joukosta. Henkilötyövuosiksi muutettuna lomasijaisuuksin hoidettiin 37 henkilön vuotuinen työpanos.

Henkilöstön tulovaihtuvuus v. 1999 oli 9,5 % ja lähtövaihtuvuus n. 6 %. Edellisvuodesta sekä tulo- että lähtövaihtuvuus ovat kumpikin hieman alentuneet (v. 1998 tulovaihtuvuus oli 10 % ja lähtövaihtuvuus 9 %).

Tulovaihtuvuus = Tulleiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus \*100

Lähtövaihtuvuus = Lähteneiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus\*100

Vaihtuvuutta laskettaessa tulleiden ja lähteneiden määrässä ovat mukana kaikki yli 3 kk Suomen Pankissa työskennelleet henkilöt.

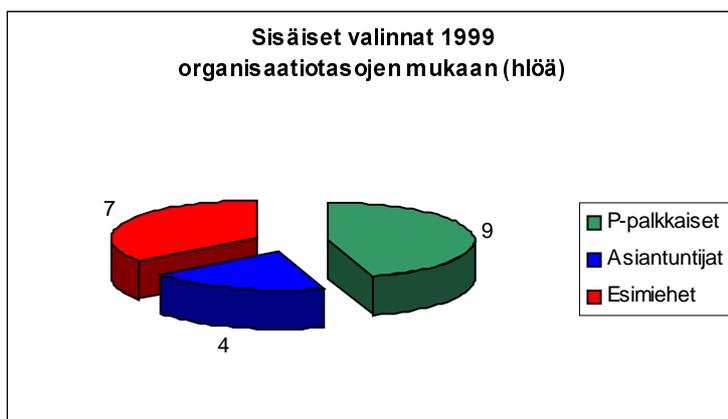
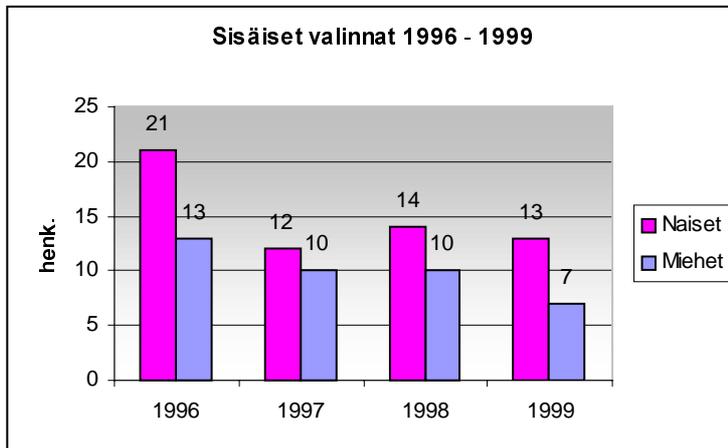
### 2.5.2 Sisäinen liikkuvuus

Vuonna 1999 avoimen sisäisen haun kautta rekrytoitiin 20 henkilöä. Valituista miehiä oli 7 ja naisia 13.

Pankin organisaatiomuutoksen yhteydessä 1.6.1999 yhdistettiin rahapolitiikan osasto ja kansantalouden osasto yhdeksi kansantalousoasastoksi. Uudelle osastolle muodostettiin neljä toimistoa, joiden päällikkövirat täytettiin sisäisen haun kautta. Tämä kaksinkertaisti sisäisten esimiesvalintojen määrän edellisvuoteen verrattuna.

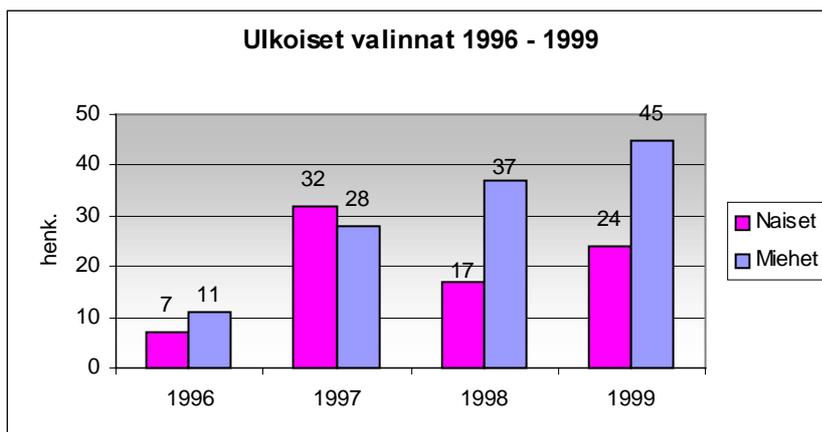
Lisäksi tehtäviä vaihtoi vuoden aikana 17 henkilöä joko johtokunnan tai osastopäällikön päätöksellä (pääosin esimiehiä ja asiantuntijoita).

Maksuvälinesektorissa 80 henkilöä oli mukana systemaattisessa työkierrossa, jossa eri kasatehtävissä toimivat vuorottelivat eri työpisteissä.



Vuonna 1999 vakinaistettiin 37 henkilöä.

### 2.5.3 Ulkoiset valinnat

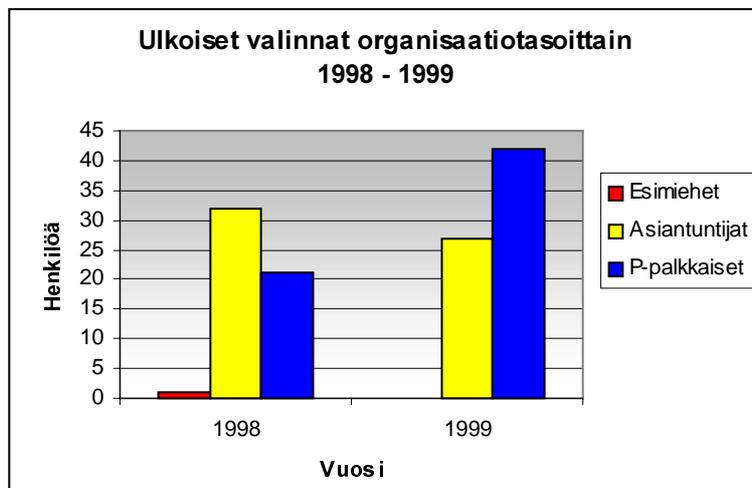


Ulkoisten rekrytointien määrää kasvattivat erityisesti MV-sektorin rekrytoinnit, joilla varauduttiin euron tulemiseen. Rahankäsittelytehtäviin palkattiin yhteensä 23 määräaikaista henkilöä. Pankin osaamista kasvatettiin rekrytoimalla talon ulkopuolelta 27 henkilöä asiantuntijatehtäviin, joista 11 ekonomistin tehtäviin. Tämän lisäksi pankki rekrytoi tietojenkäsittelyn/tieto-järjestelmien, tietoturvan, tiedotuksen, tarkastuksen, sijoituksen, kääntämisen, laskennan ja hankinnan osaamista.

Muihin kuin rahankäsittelytehtäviin rekrytoitujen kohdalla valinnat painottuivat asiantuntijoihin, mikä osaltaan tukee pankin henkilöstöstrategisia painotuksia. Asiantuntijoiden määrä on kasvanut vuodesta 1997. P-palkkaisten osuus on vastaavasti vähentynyt 1997 – 1999 esimieskunnan pysyessä ennallaan.

Ulkoiset valinnat organisaatiotasojen mukaan 1998 – 1999

	Henkilömäärä	
	1998	1999
Esimiehet	1	0
Asiantuntijat	32	27
P-palkkaiset	21	42
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>69</b>



Kaikkiin pankkiin tulijoihin sovellettiin 4 – 6 kuukauden koeaikaa.

#### 2.5.4 Työnantajakuva

Vuonna 1997 aloitettua opiskelijayhteistyötä korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen kanssa jatkettiin panostamalla erityisesti rekrytointiyhteistyöhön. Contact Forum –opiskelijamessutapahtumassa pankki oli mukana kolmatta kertaa.

Vuoden 1999 aikana sähköiset mediat (Jobline ja kotisivu) vakiinnuttivat asemansa rekrytointikanavina.

Pankki osallistui kolmannen kerran Universumin opiskelijakyselyyn, jossa selvitettiin eri työnantajien houkuttelevuutta ja mieluisuutta. Tutkimuksen mukaan Suomen Pankki arvioitiin ideaalityönantajien rankinglistalla sijalle kuusi, mikä on edellisvuotta parempi sijoitus.

### III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Toimintaympäristön muutos asettaa uusia haasteita myös henkilöstön osaamiselle. Pankin johto määritteli strategisten linjaustensa yhteydessä myös keskeiset osaamisen alueet. Keskeistä osaamista ovat EU:n ja Suomen lähialueita koskevan talous- ja rahapolitiikan analysointi, EKP:n rahapolitiikkapäätösten vaikutusten ennakointi, seuranta ja viestintä, rahoitusmarkkinoiden kehittämiseen osallistuminen sekä organisaation sisäisten muutosprosessien hallinta. Näiden osaamisalueiden vahvistamisella tuetaan ennen kaikkea Suomen Pankin aktiivista ja vaikuttavaa roolia eurooppalaisessa rahapolitiikassa sekä kotimaisessa talouspoliittisessa keskustelussa.

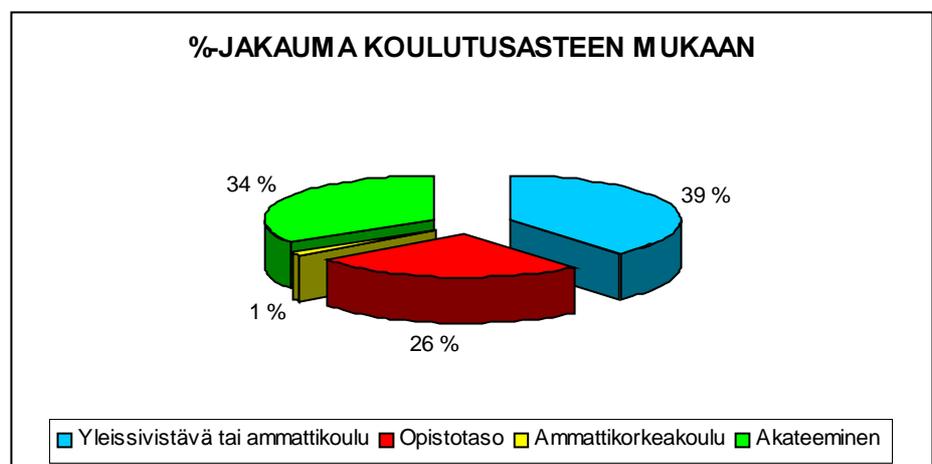
Keskuspankin perustoiminta-alueilla osaamisen tulee olla eurooppalaista kärkitasoa ja muuten kilpailukykyistä suomalaista tasoa.

Pankin koulutuksesta vastaavat yksiköt perustivat kesäkuussa 1999 projektin, jonka tehtävänä on tuottaa selvityksiä, joiden avulla voidaan kehittää pankin koulutuksen tietohallintojärjestelmiä.

#### 3.1. Koulutusrakenne

##### Koulutusrakenne

	Lukumäärä 1998			Lukumäärä 1999			% 1999		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Yleissivistävä tai ammattikoulu	179	144	323	177	133	310	40	39	39,5
Opistotaso	155	41	196	160	45	205	36	13	26
Ammattikorkeakoulu	3	2	5	7	2	9	1,5	1	1
Akateeminen	90	122	212	95	121	216	21	35	27,5
Lisensiaatti	4	16	20	4	19	23	1	6	3
Tohtori	3	20	23	3	22	25	0,5	6	3
Yhteensä	434	345	779	446	342	788	100	100	100

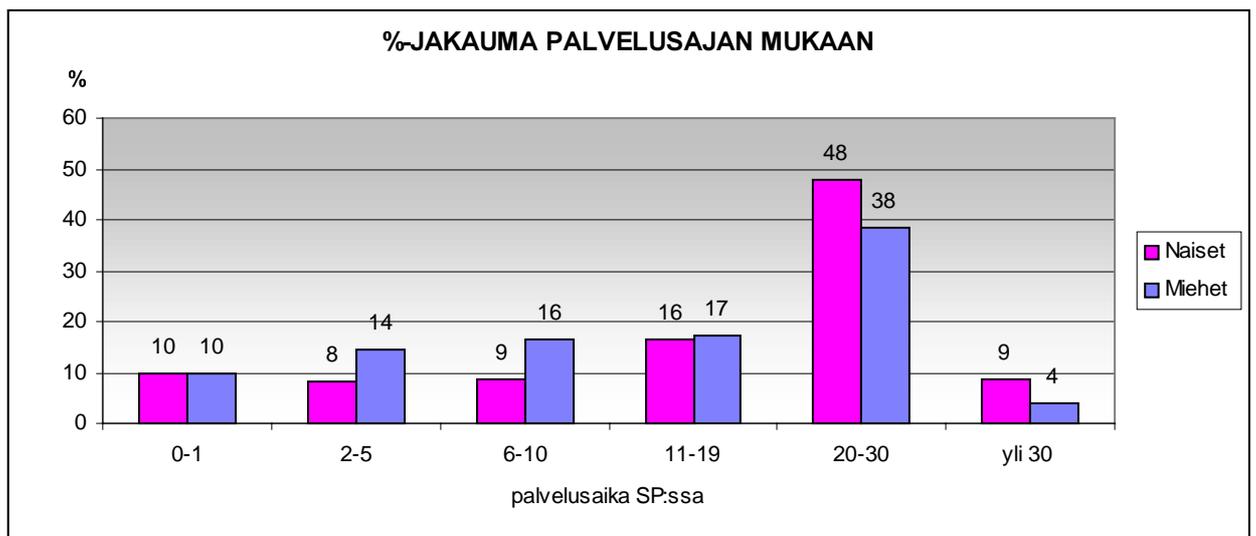


### 3.2. Kokemusrakenne

Henkilömäärät palvelusajan mukaan 31.12.1999

Henkilömäärät palvelusajan mukaan 31.12.1999

Palvelus- aika SP:ssa	Henkilölukumäärä 1997			Henkilölukumäärä 1998			Henkilölukumäärä 1999			1999 %-jakauma palvelusajan mukaan		
	Naiset	Miehet	Yht	Naiset	Miehet	Yht	Naiset	Miehet	Yht	Naiset	Miehet	Yht
0-1	31	28	59	31	44	75	44	34	78	10	10	10
2-5	33	45	78	33	44	77	36,5	49	85,5	8	14	11
6-10	30	51	81	33	51	84	39	56	95	9	16	12
11-19	92	63	155	84	66	150	73	59	132	16	17	17
20-30	221	129	350	217	127	344	212	131	343	48	38	44
yli 30	34	11	45	35	14	49	39	13	52	9	4	7
<b>Yhteensä</b>	<b>441</b>	<b>327</b>	<b>768</b>	<b>433</b>	<b>346</b>	<b>779</b>	<b>443,5</b>	<b>342</b>	<b>785,5</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



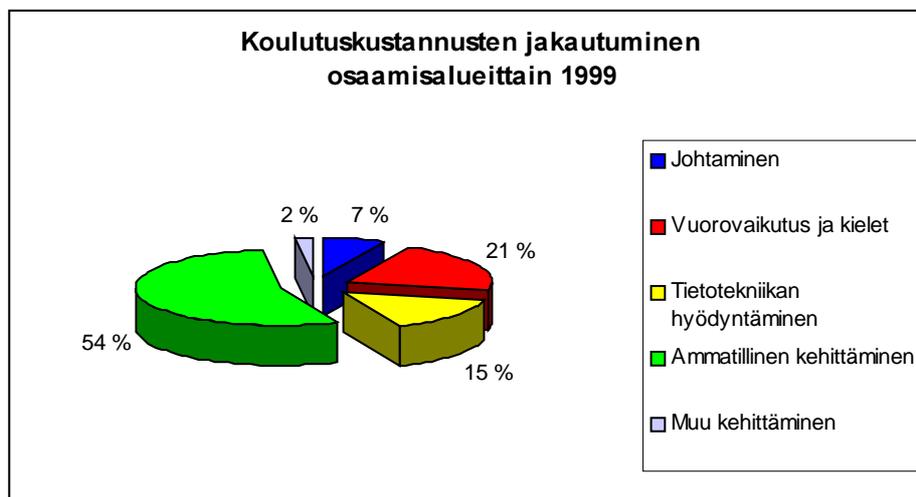
### 3.3. Osaamisen kehittämisen panostukset

Koulutuksen ajankäyttö, kustannukset ja painotukset ovat viime vuosina pysyneet samalla tasolla. Lukujen vaihtelut johtuvat osittain laskennallisista tekijöistä.

	1996	1997	1998	1999
Kokonaisajankäyttö pv.	3 200	4 000	3 400	3360
Pv/hlö	4,0	5,2	4,3	4,3
% työajasta	1,5	1,8	1,7	1,7

	1996	1997	1998	1999
Kokonaiskustannukset Mmk	5,6	6,7	6,8	7,1
Mk/hlö	7 527	8 464	8 606	9 067
% palkkakustannuksista	3,6	4,3	4,0	4,0

Koulutusbudjetti 1999 oli 9,3 mmk, josta toteutui 7,1 mmk eli 77,3 %. Koulutuskustannukset jakautuivat osaamisalueittain seuraavasti:



### Jatkokoulutusprojektit

Suomen Pankki panosti aiempien vuosien tapaan taloustieteelliseen jatkokoulutukseen. Osa pankin tutkimustoiminnasta toteutetaan jatkokoulutusprojekteina, jotka yhdistävät pankin toimintaa tukevan tutkimuksellisen intressin ja opinnäytetavoitteet. Väitöskirjojen ja lisensiaatintutkimusten valmisteluun tutkimusosastolla käytettiin vuoden aikana runsaat kolme henkilötyövuotta, jotka jakaantuivat kuuteen eri projektiin.

## IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Suomen Pankin palkkapolitiikan tavoitteeksi vahvistettiin edelleen markkinoiden mediaani. ESA-palkkaisten ja P-palkkaisten palkkataulukot tarkistettiin ao. tavoitetasolle.

Tammikuussa 1999 toteutettiin koko henkilöstöä koskeva Tupo-ratkaisu, jonka suuruus oli 1,6 %.

Hay-vertailututkimus vuodelta 1998 osoitti, että ESA-palkkaisten palkkakäytäntö oli 6-8 % alle markkinoiden mediaanitason. Tämän jälkeensä jääneisyyden kiinnikuromiseksi tehtiin korotusohjelma keväälle 1999: ESA-palkkaisten palkantarkistuksiin käytettiin 5.1 % ryhmän kokonaispalkkasummasta. ESA-palkkaista 69 % (267 henkilöä) sai korotuksen. P-palkkaisten vastaava korotus oli 0,6 % ryhmän kokonaispalkkasummasta. P-palkkaista 17 % (79 henkilöä) sai korotuksen.

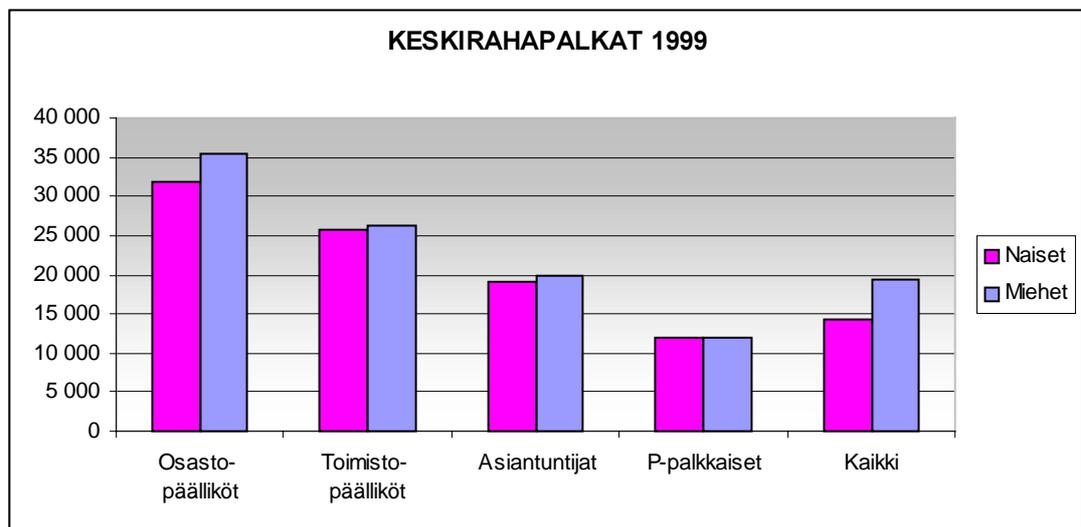
Kertapalkkioita jaettiin yhteensä 76 pankkilaiselle ja ratalaiselle. Kertapalkkioihin käytetty summa oli 410.000 mk.

### 4.1. Keskipalkat organisaatiotasoin

#### Henkilöstön keskirahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät) 1996 - 1999

	1996		1997		1998		1999	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Osastopäälliköt							31 946	35 337
Toimistopäälliköt							25 825	26 203
Asiantuntijat	17 422	19 568	18 153	20 107	18 671	19 181	19 116	19 957
P-palkkaiset	10 718	11 125	11 272	11 110	11 602	11 420	12 092	11 900
Kaikki	12 172	14 372	12 590	15 765	13 314	15 601	14 333	19 352

Asiantuntijat ja toimistopäälliköt ovat olleet samassa ryhmässä vuosien 1996 – 1998 henkilöstötilinpäätöksissä.

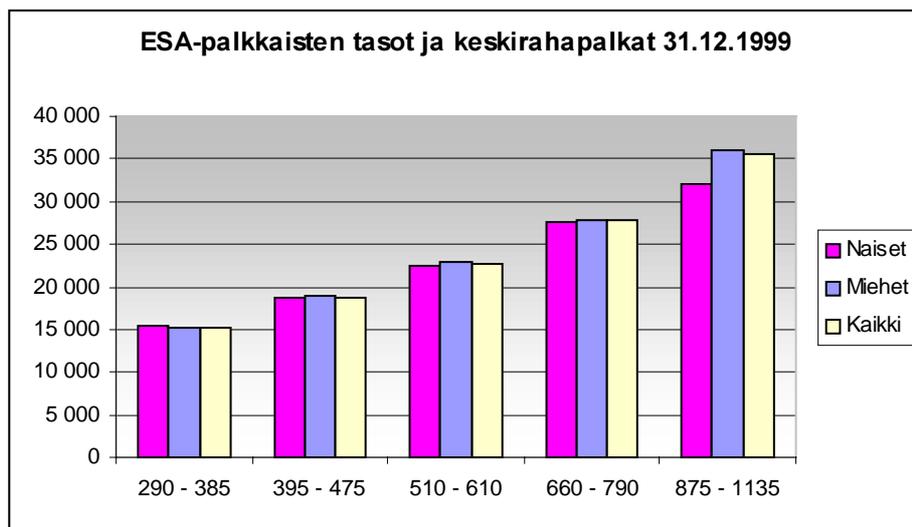


## 4.2. Keskipalkat vaativuustasoittain

### ESA-palkkaiset

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

Taso	1999				Kaikkien	
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm	minimi	maksimi
290 - 385	15 460	15 139	15 270	49	12 572	19 671
395 - 475	18 600	18 990	18 791	88	15 324	25 000
510 - 610	22 381	22 867	22 701	76	19 000	28 402
660 - 790	27 641	27 924	27 833	31	22 896	34 535
875 - 1135	31 946	36 017	35 528	25	28 146	42 500

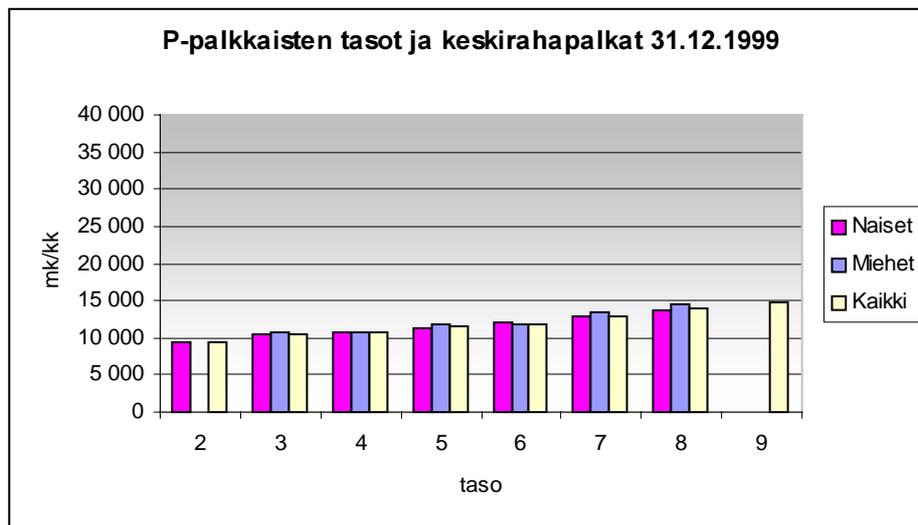


### P-Palkkaiset

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

Taso	1999			
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm
2	9 367		9 402	19
3	10 477	10 673	10 505	21
4	10 658	10 854	10 752	44
5	11 181	11 864	11 413	53
6	12 063	11 759	11 911	114
7	12 944	13 368	13 002	87
8	13 769	14 451	13 840	48
9			14 845	3

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.



### Luontoisedut

Luontoisedut koostuvat ravintoedusta (504 mk/kk), puhelinedusta (100 – 120 mk/kk) sekä asuntoedusta ja autoedusta. Oikeus ravintoetuun on jokaisella pankkilaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

## V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

### 5.1. Työterveyshuolto

Suomen Pankki kilpailutti työterveyshuoltopalvelutoimittajat v. 1999. Kilpailutuksen perusteella yhteistyötä jatkettiin Diacor Terveyspalvelut Oy:n kanssa, mutta lääkäriasema vaihtui Aikataloon. Tavoitteena on painottaa ennaltaehkäisevää työterveyshuoltotoimintaa ja saada aikaan pitkäjänteinen suunnitelma toimenpiteiden toteuttamiseksi.

Työterveyshuollon käynnit, kpl

<b>1) Ennalta ehkäisevä terveydenhoito</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>
Työterveyshoitajalla käynnit (Työhöntulo- ja ikäryhmä- tarkastukset, työkykyarvio- tutkimukset)	337	324	335
Työterveyslääkärillä käynnit	153	184	157
<b>2) Sairaanhoido</b>			
Työterveyshoitajalla käynnit	1 226	1 306	1091
Työterveyslääkärillä käynnit	2 502	2 566	2691

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolo- kerran pituus	Poissaolleet henkilöt		Poissaolokerrat	
	1998	1999	1998	1999
1 - 3 päivää	538	517	1396	1326
4 - 10 päivää	177	213	293	313
yli 10 päivää	90	116	149	164
<b>Yhteensä</b>	<b>584</b>	<b>591</b>	<b>1838</b>	<b>1803</b>

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 8479 kpl (joista pankkipäiviä 6594) 591 henkilöllä. 199 henkilöllä ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 1999 aikana. Sairauspoissaolo-% oli 2,9 (vuonna 1998 vastaava luku oli 2,6%).

Sairauspoissaolopäivien määrä on kasvanut huomattavasti. Pitkiä, yli 10 päivää kestäviä poissaoloja on edellisvuotta enemmän. Niistä yli puolet on hallinto-osastolla ja maksuvälinesektorissa.

Työtaturmapoissaolot

Työ- ja työmatkataturmia sattui vuoden aikana 28 kpl, joista 7 johti poissaoloon. Poissaolopäiviä kertyi yhteensä 67 päivää. Vuonna 1998 oli 17 tapaturman johdosta poissaolopäiviä 171.

## Työterveyshuollon kustannukset

Pankin henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon kustannukset vuonna 1999 olivat 3,0 mmk eli 3.800 mk/henkilö. Kustannuksiin sisältyvät pankin laskennalliset käyttökustannukset (sihteeripalvelut, tila- ja atk-vuokrat, siivous). Hammashoidon osuus luvuista oli 0,6 mmk eli 750 mk/henkilö. Kelan korvaukset työterveyshuollon kustannuksista olivat 1,0 mmk eli 1.250 mk/henkilö. Työterveyshuollon kustannukset ovat vuosittain tehdyn vertailun mukaan hyvää tasoa vastaavalla alalla toimivien yritysten joukossa.

Vastaavat kustannussummat vuonna 1998 olivat 2,9 mmk eli 3 900 mk/henkilö.

## 5.2 Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus

Maksuvälinesektorista valittiin työterveyshuollon suosituksella 15 henkilöä kuntoremontti-viikolle Siuntion kuntoutumiskeskukseen. Kurssi sisälsi pääjakson 5 vrk ja seurantajakson 2 vrk.

Liikunnanohjaaja veti keppijumppa- ja selkäjumpparyhmiä liikuntahallilla koko vuoden ajan.

Ergonomiaselvitys tehtiin ML-osastolla n. 60 henkilölle. Tulosten perusteella kaikki tutkitut saivat ohjeita ergonomia-asioissa sekä voimistelu- ja liikuntatapoihin ja tottumuksiin liittyen.

Kuntotestauksia tehtiin 30 pankkilaiselle (11 naista, 19 miestä) ja 14 ratalaiselle (9 naista, 5 miestä).

### **Työkykyluokat Suomen Pankissa**

Työkykyluokka selvitettiin jokaiselta ikäryhmätarkastuksessa kävijältä. Heitä oli hieman alle 100 henkilöä. Havaintojen perusteella ei esitetä työkykyindeksijakaumaa.

## VI ELÄKKEET

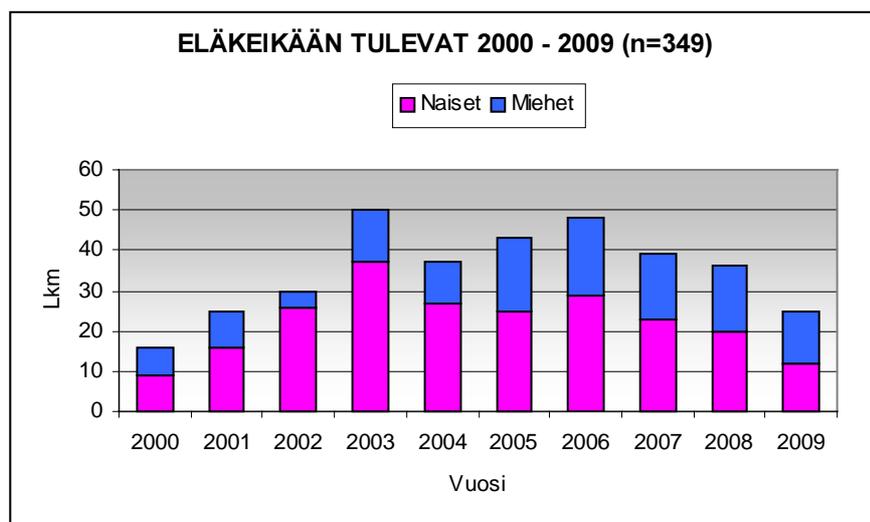
Vuoden 1999 aikana jäi suoraan pankista eläkkeelle 15 henkilöä, joista 13 vanhuuseläkkeelle (joista 1 ns. tasa-arvoeläke), 1 varhennetulle vanhuuseläkkeelle ja 1 yksilölliselle varhaiseläkkeelle. Osatyökyvyttömyyseläkkeitä myönnettiin 1 ja osa-aikaeläkkeitä 2.

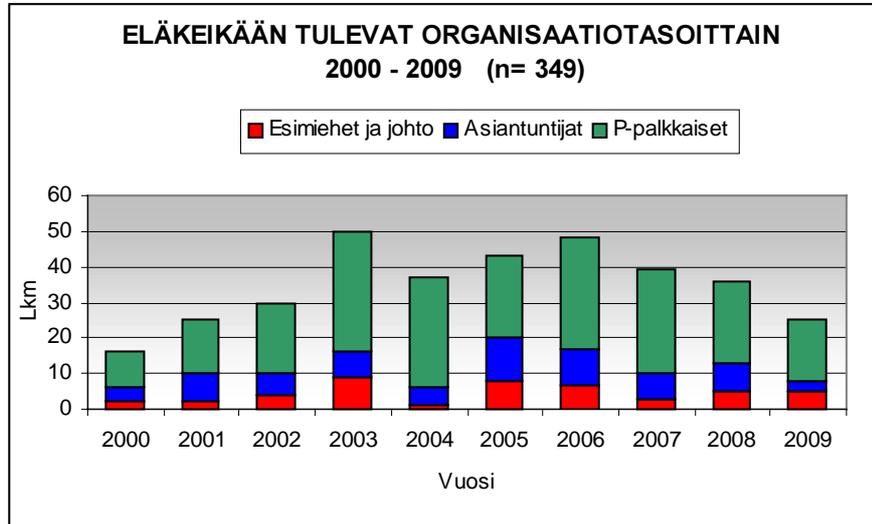
Vastaavasti vuonna 1998 jäi vanhuuseläkkeelle 13 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä, varhennetulle vanhuuseläkkeelle 1 henkilö ja yksilölliselle varhaiseläkkeelle 1 henkilö.

Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 57,4 vuotta vuonna 1999, 56,5 vuotta vuonna 1998 ja 55 vuotta vuonna 1997.

### Eläkeikään tulevat 2000 – 2009

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä
2000	9	7	16
2001	16	9	25
2002	26	4	30
2003	37	13	50
2004	27	10	37
2005	25	18	43
2006	29	19	48
2007	23	16	39
2008	20	16	36
2009	12	13	25
<b>Yhteensä</b>	<b>224</b>	<b>125</b>	<b>349</b>





Taulukoihin ja lukumääriin ei sisälly sopeuttamissopimusten piiriin kuuluvia henkilöitä.

## VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS JA TUOTTAVUUS

## 7.1. Työajan käyttö

Vuosi 1999

Suomen Pankki

Toiminta	Työpäivien lukumäärä	Henkilö-työvuosien lukumäärä	Päivää/henkilö-työvuosi	Tuntia/henkilö-työvuosi	1996 %	1997 %	1998 %	1999 %
<b>A. Tehty vuosityöaika</b>				1547,06	80,35	76,85	80,42	79,73
<b>B. Muu kuin tehty työaika</b>				393,34	19,65	23,15	19,58	20,27
Vuosiloma	27717	786	35,26	271,53	13,36	14,95	13,73	13,99
Sairaus	6594	786	8,39	64,60	3,01	3,33	2,71	3,33
Koulutus	3360	786	4,27	32,92	1,5	2,11	1,67	1,70
Hoitovapaa	637	786	0,81	6,24	0,64	1,10	0,17	0,32
Palkaton äitiys- ja vanh. loma	826	786	1,05	8,09	0,52	0,86	0,49	0,42
Palkallinen äitiysloma	203	786	0,26	1,99	0,06	0,24	0,32	0,10
Isyysloma	73	786	0,09	0,72	0,01	0,07	0,03	0,04
Tapaturmat	67	786	0,09	0,66	0,14	0,06	0,06	0,03
Lapsen sairaus	437	786	0,56	4,28	0,27	0,30	0,28	0,22
Muut VES:n mukaiset vapaat 1)	237	786	0,30	2,32	0,14	0,13	0,12	0,12
Yhteensä	40151	786	51,08	393,34	19,65	23,15	19,58	20,27
<b>C. Säännöllinen vuosityöaika</b>				1940,40	100	100	100	100
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)				7,7	7,7	7,7	7,7	7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa				252	253	252	253	252

1) Esim. avioliiton solmimis-, muutto- ja ylioppilaaksi tulo -päivä.

Uusrekrytoinneista johtuen vuosilomapäivien lukumäärä on edelleen pienentynyt.

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien määrä kasvoi edelleen v. 1999. Lomapankkipäiviä oli vuoden 1999 lopussa yhteensä 9 257 päivää. jokaisella lomapankkiin tallettajalla on keskimäärin 25 päivää. Lomapankissa olevat päivät vastaavat yhteensä hieman yli 36 henkilötyövuotta.

Lomapankkipäiviä on vuosina 1996 – 1999 ollut seuraavasti:

1996	290 henkilöllä	5 893 päivää
1997	309 henkilöllä	6 744 päivää
1998	331 henkilöllä	7 977 päivää
1999	375 henkilöllä	9 257 päivää

## 7.2. Lisä- ja ylityöt

### 7.2.1. Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset

Teetetetyt ylityöt			Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht	Ylityöitä tehneet	Tuntia vapaana	Markkaa
1996	18210	360	1671	2 680 000
1997	28599	421	2042	4 481 873
1998	27151	384	1543	4 488 000
1999	31870	447	1711	5 204 320

Vuonna 1999 ylityöiden määrä kasvoi hieman. Pääsiallinen syy ylityöiden teettämiseen oli valmistautuminen vuoteen 2000 ja EKP-raporttien käännoistyöt. Lisä- ja ylityötuntien jakautuminen on esitetty seuraavassa taulukossa.

### LISÄ- JA YLITYÖTUNNIT 1999

Yksikkö	LISÄ- JA YLITYÖT / TUNTIA			Keskimäärin tuntia/hlö
	P-palkkaiset	Asiantuntijat	Esimiehet	
TUR	5341	12	0	116
JU	563	1652	66	95
MV	3843	214	0	59
HA	5521	865	35	56
TRE	1521	0	0	56
OU	1460	0	0	56
KU	1433	0	0	53
TK	598	2851	127	52
ML	1652	1092	116	45
KEHY	68	174	0	30
TIE	124	63	0	27
HE	235	227	0	26
JOS	149	44	0	22
TKU	461	0	0	20
KASI	109	63	0	14
TA	0	122	0	11
KT	213	104	39	10
MO	0	215	3	7
RM	37	84	40	7
TO	126	90	0	5
TU	36	88	0	5
LKA	0	0	0	0
ST	0	0	0	0
<b>Yht</b>	<b>23486</b>	<b>7958</b>	<b>426</b>	<b>43</b>

### 7.2.2. Varallaolo

Vuoden 1999 alusta lukien korvattiin kansainvälisten maksujärjestelmien aukiolon ja ylläpidon varmistamiseksi määrätty varallaolo uuden VES-sopimuksen mukaan. Varallaolotunteja kertyi vuoden aikana 11 402, joista korvattiin 697.529 markkaa.

## 7.3. Työvoimakustannukset

Suomen Pankki		%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkka- summasta
<b>Työvoimakustannuserä</b>	<b>mk</b>		
<b>I. PALKKASUMMA</b>	<b>168 892 808</b>	<b>133,22</b>	<b>100,00</b>
<b>II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT</b>	<b>126 775 926</b>	<b>100,00</b>	<b>75,06</b>
<b>A. VÄLILLISET PALKAT</b>			
Vuosiloma-ajan palkat	23 633 840	18,64	13,99
Lomaraha	9 943 061	7,84	5,89
Sairausajan palkat	5 622 598	4,44	3,33
Koulutusajan palkat	2 865 018	2,26	1,70
Muut palkalliset vapaapäivät	203 380	0,16	0,12
Yhteistoiminta, työsuojelu, ammattiyhdistys jne	286 367	0,23	0,17
Tapaturma-ajan palkat	57 130	0,05	0,03
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	549 211	0,43	0,33
Sairausvakuutuksen päiväraha- korvaukset	-1 043 723		
<b>Yhteensä</b>	<b>42 116 882</b>	<b>33,22</b>	<b>24,94</b>
<b>B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA</b>			
Työnantajan sotu -maksut	11 484 711	9,06	6,80
Työttömyysvakuutusmaksu	5 958 010	4,70	3,53
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	31 751 848	25,05	18,80
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	332 691	0,26	0,20
KELA:n korvaukset	-241 820		
Muut lakisääteiset maksut	785 697	0,62	0,47
<b>Yhteensä</b>	<b>50 071 137</b>	<b>39,50</b>	<b>29,65</b>
<b>C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET</b>			
Koulutus	7 144 642	5,64	4,23
Työ- ja väestönsuojelu	243 634	0,19	0,14
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	10 409 107		
Työterveyshuolto	2 337 956	1,84	1,38
KELA:n korvaukset	-393 600		
<b>Yhteensä</b>	<b>19 741 739</b>	<b>15,57</b>	<b>11,69</b>
<b>III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET</b>	<b>111 929 758</b>	<b>88,29</b>	<b>66,27</b>
<b>IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ</b>	<b>238 705 684</b>	<b>188,29</b>	<b>141,34</b>

Työvoimakustannuserä	%
1. Tehdyn työajan palkat	53,1
2. Välilliset palkat	17,6
3. Sosiaaliturvamenot	21,0
4. Muut välilliset kustannukset	8,3
<b>Kustannuserät yhteensä</b>	<b>100,0</b>