

# Suomen Pankki

## Henkilöstötilinpäätös 2000



## Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2000 .....	3
Johdanto .....	3
I JOHTAMINEN .....	4
1.1. Organisaatorakenne .....	4
1.2. Organisaatiomuutoksia .....	4
1.3. Strateginen johtaminen .....	4
1.4 Henkilöstöstrategia .....	5
1.5 Kehityskeskustelukäytäntö .....	5
1.6 Palkkaus- ja palkintajärjestelmät .....	6
1.7 Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä.....	6
1.8 Ilmapiiritutkimus .....	7
II HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE .....	8
2.1 Henkilöstösuunnittelu .....	8
2.2. Virkasuhteen muodot .....	8
2.3. Henkilöstön määrä .....	8
2.3.1 Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet.....	8
2.3.2 Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2000.....	9
2.3.3 Henkilöstön kokonaisvahvuus 31.12.2000 .....	9
2.3.4 Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 1997 – 2000 .....	10
2.4. Henkilöstön ikärakenne .....	10
2.4.1 Henkilöstön ikäjakauma 2000 .....	10
2.4.2 Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1996 – 2000 .....	11
2.5. Rekrytointi .....	12
2.5.1 Valinnat ja vaihtuvuus .....	12
2.5.2 Sisäinen liikkuvuus .....	12
2.5.3 Ulkoiset valinnat .....	13
2.5.4 Työnantajakuva.....	14
III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN.....	15
3.1. Koulutusrakenne .....	15
3.2. Kokemusrakenne .....	16
3.3. Osaamisen kehittämisen panostukset.....	16
IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN .....	18
4.1. Keskipalkat organisaatiotasoinnain .....	18
4.2. Keskipalkat vaatavuustasoinnain .....	19
V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY.....	21
5.1. Työterveyshuolto .....	21
5.2 Työpaikkaselvitykset ja työkyvyn ylläpito .....	22
VI ELÄKKEET .....	23
6.1 Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat .....	23
6.2 Suomen Pankin eläkelaitos .....	24
6.3 Eläkkeensaajien määrä.....	24
VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS .....	25
7.1. Työajan käyttö .....	25
7.2. Lisä- ja ylityöt.....	26
7.2.1. Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset.....	26
7.2.2. Varallaolo.....	26
7.3. Työvoimakustannukset .....	27

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2000

## Johdanto

Suomen Pankin henkilöstötilinpäätös on henkilöstökertomus, jonka tavoitteena on mitata ja arvioida Suomen Pankin henkilöstöpoliittisten linjausten toteutumista ja kehittämistoimenpiteiden muutosnopeutta ja riittävyttä. Henkilöstötilinpäätöstä kehitetään jatkuvasti palvelemaan johdon strategisen suunnittelun välineenä.

Vuodelta 2000 laadittu henkilöstötilinpäätös on Suomen Pankin viides ja mahdollistaa siten vertailun aikaisempiin vuosiin ja tukee omalta osaltaan pankissa käytävää henkilöstöstrategista keskustelua.

Vuoden 2000 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.

Arno Lindgren

# 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 (4) ja johtaja (1) raportoivat suoraan johtokunnan jäsenille, joilla kullakin on oma erikseen määritelty vastuualueensa. Päätökset johtokunta tekee kollegiona. Hallinnollista päätösvaltaa on delegoitu organisaatiossa edelleen, lähinnä osastopäälliköille.

Vuonna 2000 johtokunnan jäsenten lukumäärä muuttui neljästä kolmeen. Pankinjohtaja Matti Korhonen menehtyi vaikeaan sairauteen kesäkuussa. Johtokunnan varapuheenjohtaja Esko Ollila vetäytyi johtokuntatyöskentelystä syksyllä ja siirtyi eläkkeelle vuodenvaihteessa. Johtokunnan puheenjohtajana toimi Matti Vanhala ja uudeksi varapuheenjohtajaksi 1.1.2001 alkaen nimitettiin Matti Louekoski. VTT Sinikka Salo nimitettiin johtokunnan jäseneksi 16.10.2000 alkaen. Johtaja Pentti Koivikko vetäytyi pankin tehtävistä syksyllä siirtymään eläkkeelle vuoden 2001 keväällä.

Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2000 lopussa 767,5 henkilöä, joista osastojen ja toimistopäälliköitä 8 %, asiantuntijoita 34 % ja muita toimihenkilöitä 57 %. Kahteen viimeksi mainittuun ryhmään kuuluu 35 ryhmäesimiehenä toimivaa henkilöä. Asiantuntijoiden osuus on kasvanut viimeisen neljän vuoden aikana n. 9 %:lla (kasvua edellisvuodesta n.1 %). Esimiesten ja suoritustason tehtävissä olevien määrä on hieman vähentynyt edellisvuodesta.

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

Pankin organisaatorakenteeseen ei tehty vuonna 2000 muutoksia.

## 1.3. Strateginen johtaminen

Suomen Pankin strategiatyön yhteydessä pankin visio kiteytettiin muutoksenhallinnan ja viestinnän kannalta helposti omaksuttavaan muotoon: Suomen Pankki – vakauden rakentaja. Tähän vakauteen kuuluvat kotimaassa hintavakaus, vakaasti ja turvallisesti toimivat rahoitusmarkkinat sekä luotettavat maksujärjestelmät ja -välineet. Eurojärjestelmässä Suomen Pankin ensisijainen tavoite on hintavakauden säilyminen koko euroalueella. Pankin strategia päivitettiin rahapolitiikkaa, rahoitusmarkkinoiden vakautta ja maksujärjestelmiä koskeviksi pidemmän aikavälin linjauksiksi. Lisäksi linjattiin viestinnän, tutkimuksen, tilastotuotannon, valuuttavarannon hallinnan ja voimavarojen painotukset.

Strategiatyössä hyödynnettiin aiempien vuosien skenaarioanalyysijä. Pankin eri osastoilla tehtiin laaja analyysi siitä, millainen pankin tavoitetila on eurojärjestelmän rakenteen, toimintatavan ja toimintojen suhteen sekä millaisiin eurojärjestelmää kohtaaviin muutoksiin on syytä varautua. Lisäksi hankittiin tietoa joidenkin EKPJ-keskuspankkien viimeaikaisista strategisista ratkaisuista ja muutossuunnitelmista.

Strategiatukiryhmä perustettiin alkuvuodesta avustamaan pankin kehitysyksikön toimintaa Suomen Pankin strategialinjausten valmistelussa sekä strategia- ja toiminnansuunnitteluprosessin kehittämiseksi, jotta prosessi palvelisi johdon ohella mahdollisimman hyvin pankin osastoja ja yksiköitä. Tavoitteena on moderni julkisen sektorin strategiajohtaminen ja muutoksen hallinta.

Pankin strategiaprosessiin kytkettiin joustavasti tilanteen mukaan uusia elementtejä kuten ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja tehtäväpriorisoinnit. Toiminnan suunnittelua muutettiin osastojen toivomuksesta toimintokohtaiseen suuntaan ja luovuttiin linjakohtaisista strategiapäivistä.

Suomen Pankin visiosta ja strategiasta viestittiin pankin sisällä eri tavoin. Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen toimintasuunnitelma, strategiset linjaukset ja osastokohtaiset suunnitelmat koottiin jokaiselle pankkilaiselle ja ratalaiselle jaettavaksi vihkoseksi. Suunnittelu- prosessin eri vaiheista viestittiin henkilöstölle laajalti sisäisen intranetin ja sähköpostin avulla.

## 1.4 Henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategian painotukset ilmenevät pankin toimintaa ohjaavissa linjauksissa, joiden mukaan henkilöstön motivaatiota tuetaan aktiivisella henkilöstöpolitiikalla, ammattitaitoisella esimiestyöllä ja toimintatapojen uudistamisella sekä osaamisen oikealla kohdentamisella. Pankki on lähivuosien suurten eläköitymisten vuoksi supistuva organisaatio, joka samalla muuntautuu uuteen, asiantuntijapainotteiseen rooliinsa.

Tavoitteena on, että vastuuta henkilöstöstrategian soveltamisesta samoin kuin siihen liittyviä päivittäisiä henkilöjohtamispäätöksiä siirretään entistä enemmän linjaorganisaatioon.

## 1.5 Kehityskeskustelukäytäntö

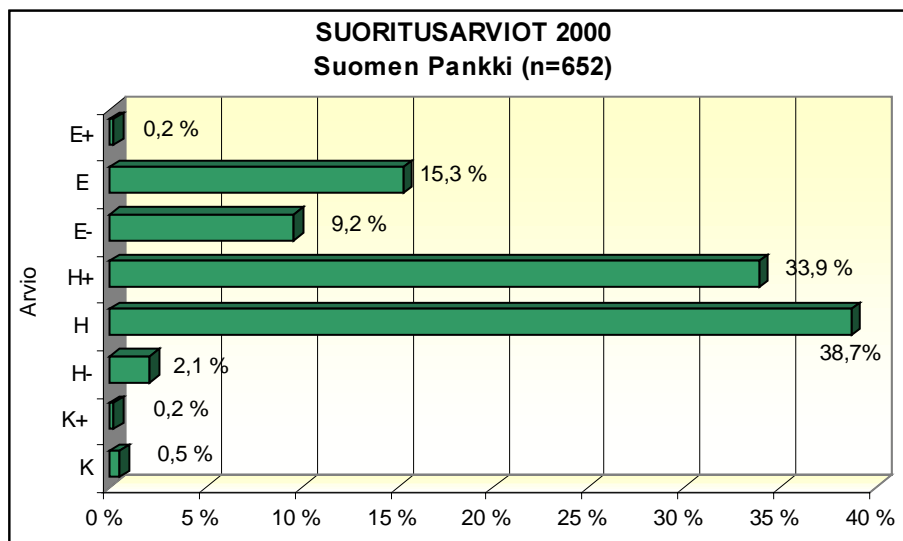
Kehityskeskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää ja niitä käytetään toiminnan suuntaamiseen ja arviointiin yksilötasolla.

Vuonna 2000 pankin kehityskeskustelukäytäntöä uudistettiin siten, että se entistä paremmin tukee muutoksen ohjaamista. Kehityskeskusteluilla pyritään konkretisoimaan pankin visiota, tavoitteita, toimintatapoja ja osaamistarpeita. Esimiehen ja alaisen välisellä vuoropuhelulla varmistetaan yhteistä käsitystä tehtävistä ja niiden painotuksista sekä toimintaedellytyksistä.

Toisen osan keskustelusta muodostavat henkilökohtaisen kehittymisen suunnittelu ja sen seuranta. Tältä osin pankin käytäntöä täsmennettiin siten, että asiantuntijoiden kehittymissuunnitelmien aikajänne pidennettiin 2-3 vuodeksi.

Kehityskeskustelukäytäntö koskee koko henkilöstöä. Vuonna 2000 kehityskeskustelut katsoivat 90 % henkilöstöstä. Vuonna 1999 vastaava luku oli 87 % ja vuonna 1998 90 %.

Pankkilaisten henkilökohtaista suoriutumista arvioitiin vuoden 2000 osalta seuraavasti:



E = erittäin hyvä suoritus, ylittää tavoitteet

H = hyvää suoritus, täyttää tavoitteet

K = kehittämistarvetta, suoritus ei kaikilta osin yllä tavoitteisiin

## 1.6 Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

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

Vuoden 2000 aikana molempien järjestelmien pisteytyskäytäntöä vertailtiin HAY-järjestelmään ulkopuolisen konsultin avustamana. Vertailuselvityksen tulos osoitti, että pankissa toteutunut pisteytyskäytäntö on edelleen vertailukelpoinen HAY-pisteytyksen kanssa ja mahdollistaa ulkopuolisen vertailun.

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

## 1.7 Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

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

Vuonna 2000 käytiin yleiskorotusta koskevat neuvottelut yksivuotiseksi VES-sopimukseksi. Sopimus noudatti yleistä korotuslinjaa (3.1 %). Lisäksi VES-sopimukseen tehtiin tekstikorjauksia koskien mm. liukuvaa työaikaa, ylityötä, viikoittaista vapaa-aikaa sekä raskauden ja synnytyksen sekä lapsen hoidon vuoksi myönnettävää virkavapautta. Myös VES-sopimusta yhteistoiminnan periaatteista ja luottamusmiessopimusta korjattiin tavoitteena ajantasaistaminen ja helpompi ymmärrettävyys. Tekstikorjauksilla ei ole kustannusvaikutusta. Vuoden lopulla aloitettiin neuvottelut uusiksi VES-sopimuksiksi voimassa olleen sopimuskauden päätyttyä.

## 1.8 Ilmapiiritutkimus

Maaliskuussa toteutettiin Suomen Pankin kuudes ilmapiiritutkimus. Kyselyn tavoitteena oli selvittää henkilöstön tunteja meneillään olevien muutosten keskellä. Erityisen tarkastelun kohteena olivat johtaminen, jaksaminen ja muutostilanteen kokeminen. Vastausprosentti oli 56, mitä voidaan pitää melko alhaisena. Kysely tehtiin ensimmäistä kertaa sähköisesti internetin välityksellä.

Tyytyväisyyttä luovina tekijöinä nousivat esiin työmotivaatio ja osaaminen; oman työn tavoitteet koettiin selkeiksi, työtehtävien sisältö mielenkiintoiseksi sekä työn arvostus ja osaaminen riittäväksi. Enemmistö vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että työt ovat jakaantuneet epätasaisesti.

Vastaukset olivat tietyiltä osin kriittisiä: Pankin tulevaisuuden kehitysnäkymät askarruttivat. Tietoa muutoksesta toivottiin enemmän ja avoimemmin. Vastaajat tunnistivat perinteiden ja tapojen estävän uudistumista. Kaikkein kriittisimmin henkilöstö suhtautui kuitenkin palkkapolitiikassa tapahtuneisiin muutoksiin sekä palkkausjärjestelmän uskottavuuteen.

Ilmapiiritutkimuksen tulosten pohjalta järjestettiin osasto- ja toimistopäälliköille useita keskustelutilaisuuksia. Tuloksia on hyödynnetty kehittämistoiminnassa, joka on kohdistunut mm. johtamiskoulutuksen suunnitteluun ja sisäisen tiedottamisen parantamiseen. Lisäksi toteutettiin palkkausjärjestelmää koskeva selvitystyö, josta lähemmin kohdassa 1.6 palkkaus- ja palkintajärjestelmät.

## II HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE

### 2.1 Henkilöstösuunnittelu

Vuodelle 2000 hyväksytty toimintavahvuus oli 741 henkilöä. Toteutunut toimintavahvuus oli 724,5 henkilöä. Toimintavahvuuden alitus aiheutui pankin tiukentuneesta rekrytointipoliitikasta, jolla pyrittiin pankin henkilömäärän hallittuun pienentämiseen luonnollisen poistuman kautta. Lisäksi työmarkkinatilanne vaikeutti halutun osaamisen saatavuutta.

Sisäisen liikkuvuuden lisäämistä korostettiin pankissa edelleen. Edellisvuonna aloitettua henkilökunnan määrän seurantaan henkilötyövuosina jatkettiin toimintavahvuuden seurannan ohella.

Pankki on asettanut henkilöstöpoliittiseksi tavoitteekseen olla pienempi ja asiantuntevampi toimiessaan osana EKPJ:tä. Lähivuosien huomattavan suuri eläkkeelle jäävien määrä ja toimintaympäristön muutokset korostivat pankin henkilöstösuunnittelun merkitystä. Vuonna 1999 aloitettua ennakoivaa henkilöstösuunnittelua (EHS) jatkettiin, ja sen päämääränä oli tuoda lisäarvoa muutosten ennakointiin ja toiminnansuunnittelun painotuksiin aktivoimalla osastojen sisäistä henkilöstöstrategista keskustelua. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu nivottiin vuoden 2001 toiminnan suunnitteluun ja toteutettiin osastokohtaisena. Kierroksella koordinoitiin näkemykset osastojen tehtäväpriorisoinneista, osaamisen kehittämistarpeista ja henkilömääräennusteista seuraavalle kolmivuotiskaudelle.

Vuoden 2001 Suomen Pankin henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä vuoden lopussa konkretisoitiin henkilömäärän supistamista asettamalla tavoitteeksi pääkonttorin henkilömäärän vähentäminen 10 henkilöllä vuoden 2000 lopun tilanteeseen verrattuna. Tavoitteeseen pääseminen edellyttää, että osastot luonnollisen poistuman ohella priorisoivat toimintojaan edelleen, ja että henkilöstöhankinnassa noudatetaan tiukkaa harkintaa koko pankin tasolla ja ylimmän johdon suorittamaa koordinoitua.

### 2.2. Virkasuhteen muodot

Pankin henkilöstöstä 98 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa työskenteli tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 2000 aikana 14 henkilöä.

Tuntityöntekijöitä käytettiin pääasiassa palvelutoiminnoissa ruuhkien tasaamiseen.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 90 % (91 % vuonna 1999) ja määräaikaisten osuus 10 % (9 % vuonna 1999). Virkavapaalla oli vuoden lopussa 43 henkilöä eli n. 6 % henkilöstöstä. Virkavapaalla olevista 20 henkilöä työskenteli Euroopan Keskuspankissa (EKP) kuten edellisvuonnakin.

### 2.3. Henkilöstön määrä

#### 2.3.1 Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet

Vuoden 2000 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat:

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



**Toimintavahvuus:** Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia eikä harjoittelijoita. Toimintavahvuutta ohjaa johtokunnan hyväksymä henkilöstöbudjetti.

**Henkilötyövuosi:** Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

### 2.3.2 Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2000

	Kokoaikaiset				Osa-aikaiset *)		Yhteensä			%		
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
P-palkkaiset	268	117	35	13	5	2	308	132	440	40	17	57
Asiantuntijat	98	140	10	14	1	1	109	155	264	14	20	34
Esimiehet	15	46	0	0	0	0	15	46	61	2	6	8
Ylin johto	0	1	1	3	0	0	1	4	5	0	1	1
<b>Yhteensä henkilöä</b>	<b>381</b>	<b>304</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>433</b>	<b>337</b>	<b>770</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

\*) Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa ja osavirkaa tekevät sekä osa-aikaeläkkeellä olevat

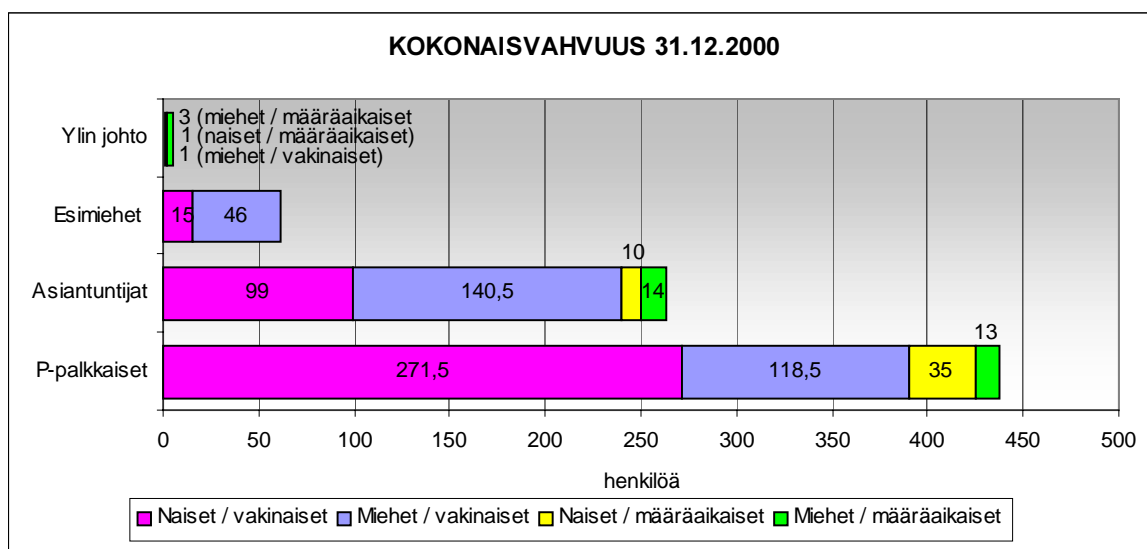
	Kokoaikaiset				Osa-aikaiset**)		Yhteensä			%		
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
<b>Kokonaisvahvuus</b>	<b>381</b>	<b>304</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>4,5</b>	<b>2</b>	<b>431,5</b>	<b>336</b>	<b>767,5</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>100</b>
Virkavapaalla	-16	-23	-3	-1			-19	-24	-43	-2,5	-3,5	-6
<b>Toimintavahvuus</b>	<b>365</b>	<b>281</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>4,5</b>	<b>3</b>	<b>412,5</b>	<b>312</b>	<b>724,5</b>	<b>57</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

\*\*\*) Sarakkeessa on lyhennettyä työaikaa ja osavirkaa tekevien sekä osa-aikaeläkkeellä olevien osuus laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen

Taulukossa olevien henkilöiden lisäksi pankissa työskenteli vuoden aikana harjoittelijoina 9 henkilöä.

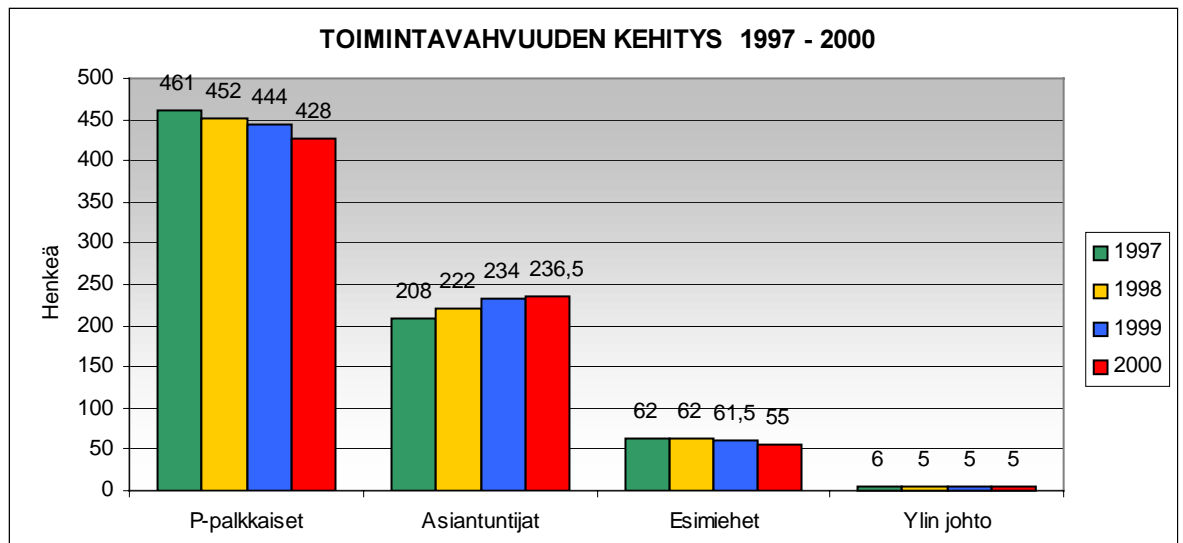
1.1.1998 alkaen johtokunnan jäsenten virkojen toimikausi on ollut määräaikainen (puheenjohtaja 7 vuotta, muut jäsenet 5 vuotta).

### 2.3.3 Henkilöstön kokonaisvahvuus 31.12.2000



## 2.3.4 Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 1997 – 2000

	1997			1998			1999			2000		
	Vakin.	Määr.	Yht.	Vakin.	Määr.	Yht.	Vakin.	Määr.	Yht.	Vakin.	Määr.	Yht.
P-palkkaiset	422	39	<b>461</b>	417	35	<b>452</b>	396,5	47,5	<b>444</b>	382	46	<b>428</b>
Asiantuntijat	173	35	<b>208</b>	200	22	<b>222</b>	216	18	<b>234</b>	214,5	22	<b>236,5</b>
Esimiehet	61	1	<b>62</b>	62	0	<b>62</b>	61,5	0	<b>61,5</b>	55	0	<b>55</b>
Ylin johto	6	0	<b>6</b>	1	4	<b>5</b>	1	4	<b>5</b>	1	4	<b>5</b>
<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>	<b>652,5</b>	<b>72</b>	<b>724,5</b>



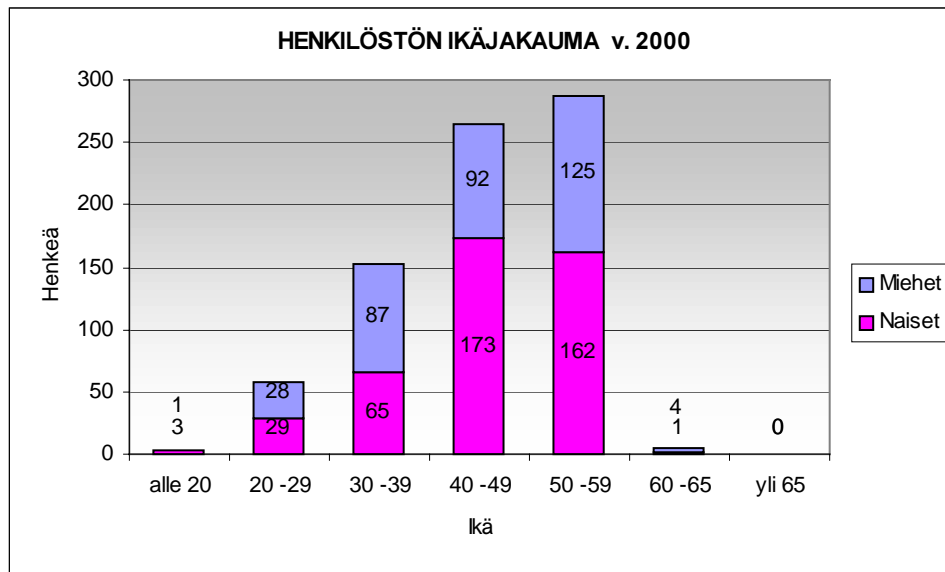
Pankin toimintavahvuus oli vuoden 2000 lopussa 724,5 henkeä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 727,4 henkilötyövuotta. Toimintavahvuudessa eivät ole mukana lomasijaiset ja tuntityöntekijät, joiden työpanos edellisten lisäksi oli yhteensä 29,8 henkilötyövuotta.

## 2.4. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 44,7 vuotta (naisten 45 ja miesten 44,2). Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 44,4 (naiset 44,4 ja miehet 44,3).

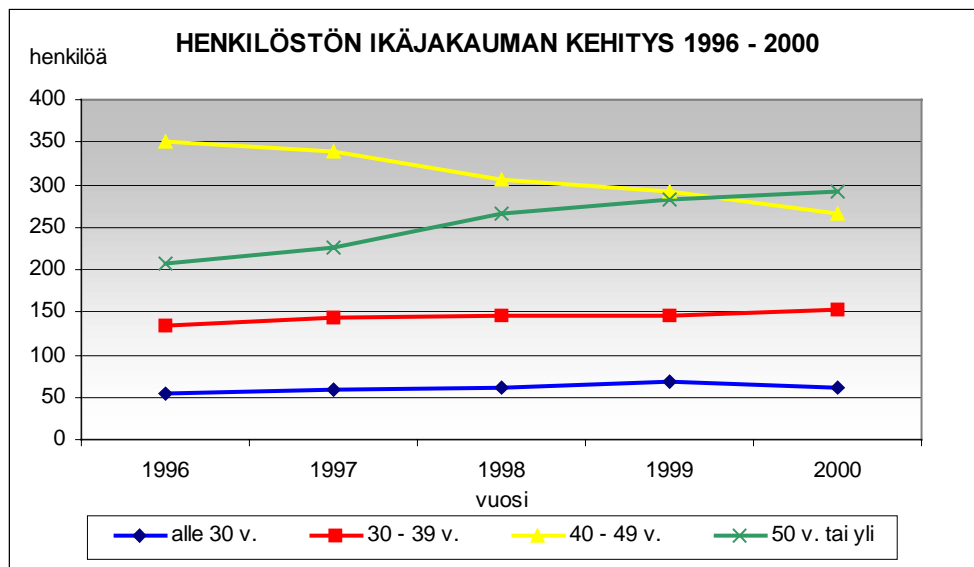
## 2.4.1 Henkilöstön ikäjakauma 2000

Ikä vuotta	Vuosi 2000			Sukup.-%-jak.ikäluok. 2000		
	Naiset	Miehet	Yht	Naiset	Miehet	Yht
alle 20	3	1	<b>4</b>	0,4	0,1	<b>0,5</b>
20 -29	29	28	<b>57</b>	3,8	3,6	<b>7,4</b>
30 -39	65	87	<b>152</b>	8,4	11,3	<b>19,7</b>
40 -49	173	92	<b>265</b>	22,5	11,9	<b>34,4</b>
50 -59	162	125	<b>287</b>	21,0	16,2	<b>37,3</b>
60 -65	1	4	<b>5</b>	0,1	0,5	<b>0,6</b>
yli 65	0	0	<b>0</b>	0,0	0,0	<b>0,0</b>
<b>Yht</b>	<b>433</b>	<b>337</b>	<b>770</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>



2.4.2 Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1996 – 2000

Ikä -ryhmä	Vuosi 1996		Vuosi 1997		Vuosi 1998		Vuosi 1999		Vuosi 2000	
	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
alle 30 v.	54	7	59	8	62	8	69	9	61	8
30 - 39 v.	133	18	144	19	145	19	146	19	152	20
40 - 49 v.	351	47	340	44	305	39	291	37	265	34
50 v. tai yli	206	28	225	29	267	34	282	36	292	38
<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>	<b>770</b>	<b>100</b>



Henkilöstön keski-ikä on pysynyt edellisvuosien tasolla, kuitenkin yli 50-vuotiaiden osuudessa on nähtävissä kasvutrendi.

Ulkoiset rekrytoinnit eivät ole kasvattaneet nuorempien ikäluokkien osuutta, sillä ulkoisissa rekrytoinneissa painopiste on ollut jo työelämässä osaamista hankkineissa.

## 2.5. Rekrytointi

### 2.5.1 Valinnat ja vaihtuvuus

Vapana olevia tehtäviä vuoden 2000 aikana haki yhteensä 574 henkilöä. Hakijamäärä oli keskimäärin 13 henkilöä avoimena olevaa tehtävää kohden. Valintoja tehtiin yhteensä 73, joista sisäisiä 5 ja ulkoisia 68. Soveltuvuustestejä esimies- ja asiantuntijavalintojen yhteydessä tehtiin 19 henkilölle. Vuoden 2000 aikana valinnat painottuivat ulkoisiin hakuihin, mikä puolestaan nosti keskimääräistä hakijamäärää varsin hyvälle tasolle. Tästä huolimatta erityisesti atk-ammattilaisten rekrytoinnissa taloon oli vaikeuksia.

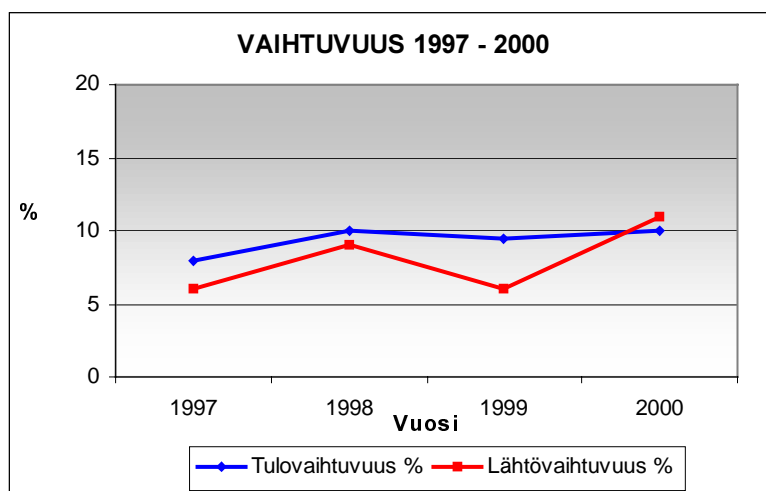
Lomasijaisiksi rekrytoitiin 136 henkilöä 850 hakijan joukosta. Henkilötyövuosiksi muutettuna lomasijaisuuksin hoidettiin n. 30 henkilön vuotuinen työpanos.

Henkilöstön tulovaihtuvuus v. 2000 oli 10 % ja lähtövaihtuvuus noin 11 %. Henkilöstön tulovaihtuvuus oli edellisvuoden lukemissa mutta lähtövaihtuvuus oli edellisvuotta vilkkaampaa (vuonna 1999 tulovaihtuvuus oli 9,5 % ja lähtövaihtuvuus n. 6 %). Lähtövaihtuvuuden vilkkauteen vuonna 2000 vaikutti mm. rahoitus- ja sijoitusmarkkinoiden sekä atk-alan hyvä työmarkkinatilanne, mikä houkutti myös pankkilaisia vaihtamaan organisaatiota.

Tulovaihtuvuus = Tulleiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus \*100

Lähtövaihtuvuus = Lähteneiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus\*100

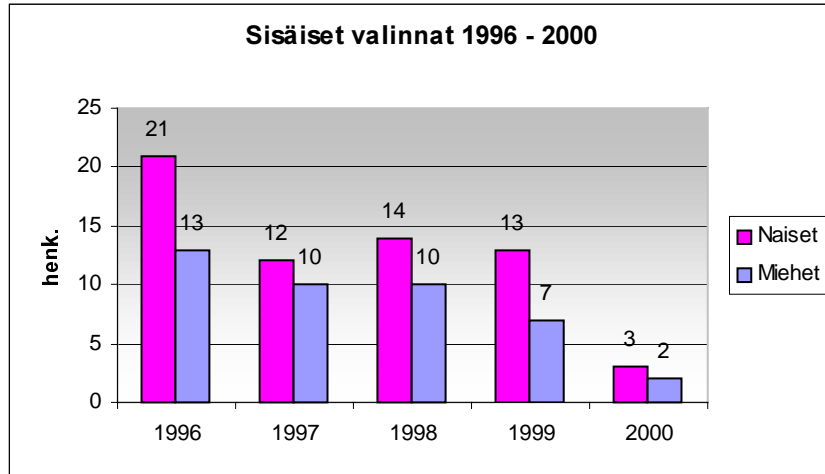
Vaihtuvuutta laskettaessa tulleiden ja lähteneiden määrässä ovat mukana kaikki yli 3 kk Suomen Pankissa työskennelleet henkilöt.



### 2.5.2 Sisäinen liikkuvuus

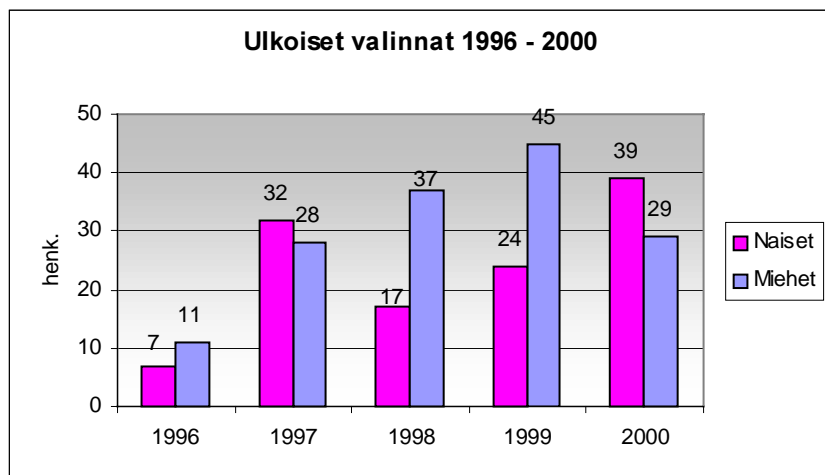
Avoimista tehtävistä tiedottamista jatkettiin pankissa hyväksytyin politiikan mukaisesti. Vuonna 2000 avoimen sisäisen haun kautta rekrytoitiin 5 henkilöä; heistä miehiä oli 2 ja naisia 3. Valituista 1 oli P-palkkainen, 3 asiantuntijaa ja 1 esimies. Vuonna sisäisten valintojen määrä oli selvästi edellisvuotta alemmalla tasolla, sillä etsittyä osaamista oli suhteellisen harvoin löydettävissä talon sisältä.

Maksuvälinesektorissa 69 henkilöä oli mukana systemaattisessa työkierrrossa, jossa eri kas-  
satehtävissä toimivat vuorottelivat eri työpisteissä.



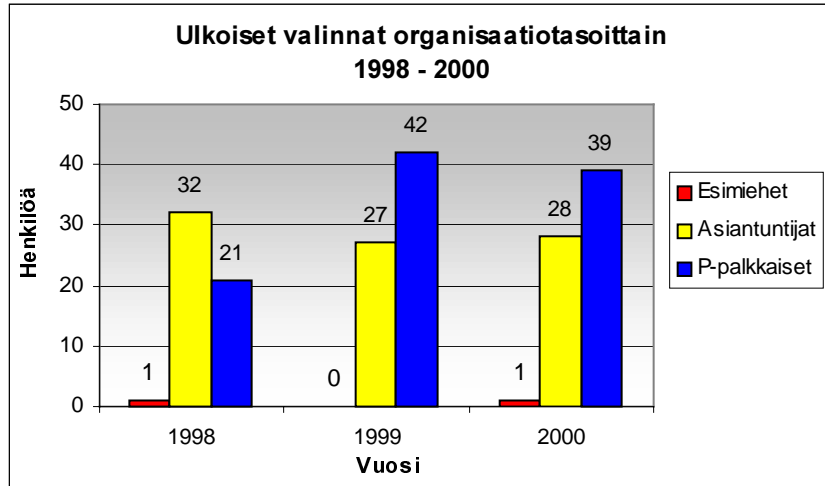
Vuonna 2000 vakinaistettiin 22 henkilöä.

### 2.5.3 Ulkoiset valinnat



Ulkoisten valintojen yhteismäärä vuonna 2000 oli 68, mikä on edellisvuoden tasoa. Ulkois-  
ten rekrytointien määrää kasvattivat erityisesti MV-sektorin rekrytoinnit, sillä rahankäsittelyyn  
palkattiin runsaasti määräaikaista eli yhteensä 27 henkilöä. Asiantuntijapainotus näkyi  
ulkoisissa rekrytoinneissa, sillä ulkopuolelta rekrytoitiin kaikkiaan 28 henkilöä asiantunti-  
jatehtäviin, joista 13 ekonomistin tehtäviin. Tämän lisäksi pankki rekrytoi kehittämisen,  
kääntämisen, sijoitusten ja tietojenkäsittelyn osaamista. Muihin kuin rahankäsittelytehtäviin  
rekrytoitujen kohdalla valinnat painoutuivat asiantuntijoihin, mikä osaltaan tukee pankin  
henkilöstöstrategisia painotuksia.

Ulkoiset valinnat organisaatiotasojen mukaan 1999 - 2000



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 neljättä kertaa.

Vuoden 2000 aikana sähköisten medioiden käyttö rekrytointikanavina (tärkeimpinä kotisivu ja Jobline) vakiinnutti asemansa. Erilaisten medioiden rinnakkaiskäyttö tuli aiempaa tärkeämmäksi työpaikkatiedottamisessa työvoiman vaikean saatavuuden vuoksi. Henkilöresursseihin liittyvä osaamisen menettämiskasvoi vuoden 2000 aikana muutamissa toiminnoissa. Aiempaa enemmän on ollut tilanteessa, että pankilla on ollut rajoitteita kilpailla ammattiosaamisen saatavuudesta entisestään kiristyneillä rekrytointimarkkinoilla.

Pankki osallistui neljännen kerran Universumin opiskelijakyselyyn, jossa selvitettiin eri työnantajien houkuttelevuutta ja mieluisuutta. Tutkimuksen mukaan Suomen Pankki arvioitiin ideaalityönantajien rankinglistalla sijalle 13. Sijoitus oli edellisvuotta heikompi ja johtui osaltaan erilaisesta tutkimusjoukosta.

### III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittämiseen liittyvän toiminnan tavoitteena on lisätä Suomen Pankin kykyä suoriutua perustehtävässään asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä kykyä reagoida toimintaympäristön tarpeisiin. Suomen Pankin toiminnassa painottuu yhä enemmän asiantuntijuus myös operatiivista työtä tekevien osalta. Keskeiset strategiset osaamisalueet perustuvat vaikuttavuuteen EKPJ:ssä, aktiivisuuteen Suomessa sekä muutoksen hallintaan Suomen Pankissa. Tärkeää on tunnistaa, missä asioissa Suomen Pankilla on oltava erinomaiset toimintatavat ja osaaminen ja missä niiden tulee olla tasoltaan riittäviä.

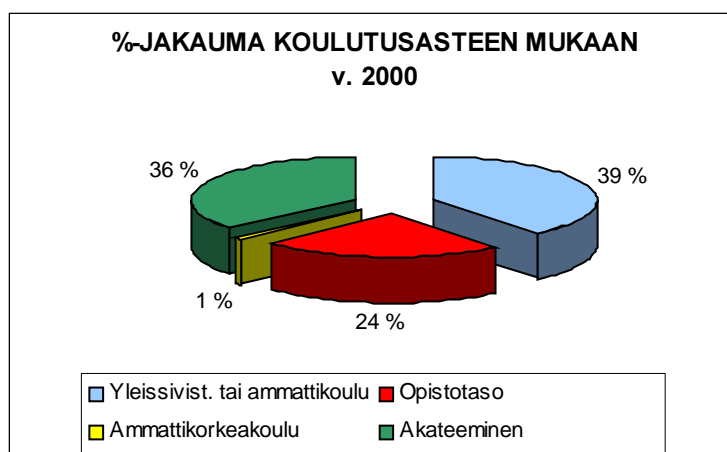
Oikein kohdentuvan kehittämistoiminnan avuksi osastoilla laadittiin kehityskeskustelujen yhteydessä keväällä 2000 tutkimustyötä tekevien lisäksi myös asiantuntijoille ja esimiehille 2-3 vuoden henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat, jotka päivitetään vuosittain. Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien piirissä oli toukokuussa 82% asiantuntijoista.

Syksyn 2000 aikana luotiin pankin henkilöstön kehittämis- ja koulutustoiminnalle organisoitumismalli, joka parhaimmin tukisi SP:n henkilöstöstrategian toteutumista ja tehokkaimmin varmistaisi organisaation läpimenevien henkilöstöön liittyvien kehittämishankkeiden onnistumista. Osaamisen kehittämiseen liittyvään koulutustuotannon organisaatioon kiinnitettiin erityistä huomiota. Tavoitteena on, että koulutus- ja kehittämistoiminta kykenee vastaamaan yhä tehokkaammin Suomen Pankin todellisiin tarpeisiin.

#### 3.1. Koulutusrakenne

##### Koulutusrakenne

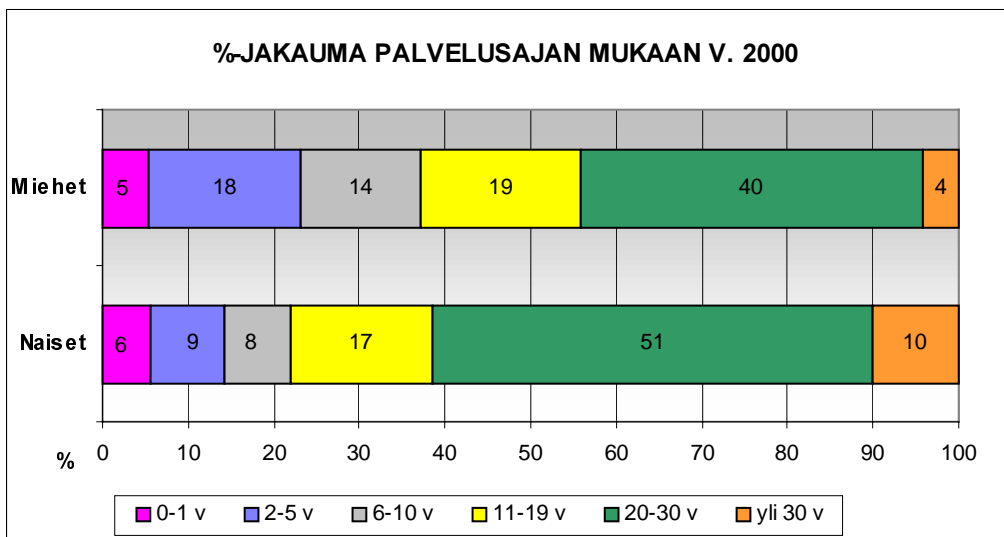
	Lukumäärä 1998			Lukumäärä 1999			Lukumäärä 2000			% 2000		
	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.
Yleissivist. tai ammattikoulu	179	144	323	177	133	310	171	132	303	39	39	39
Opistotaso	155	41	196	160	45	205	152	31	183	35	9	24
Ammattikorkeakoulu	3	2	5	7	2	9	7	3	10	2	1	1
Akateeminen	90	122	212	95	121	216	96	134	230	22	40	30
Lisensiaatti	4	16	20	4	19	23	3	19	22	1	6	3
Tohtori	3	20	23	3	22	25	4	18	22	1	5	3
<b>Yhteensä</b>	<b>434</b>	<b>345</b>	<b>779</b>	<b>446</b>	<b>342</b>	<b>788</b>	<b>433</b>	<b>337</b>	<b>770</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



### 3.2. Kokemusrakenne

#### Henkilömäärät palvelusajan mukaan 1997 - 2000

Palvelus- aika SP:ssa	Henkilömäärä 31.12.1997			Henkilömäärä 31.12.1998			Henkilömäärä 31.12.1999			Henkilömäärä 31.12.2000			2000 %-jakauma palvelusajan mukaan		
	N	M	Yht	N	M	Yht	N	M	Yht	N	M	Yht	N	M	Yht
0-1 v	31	28	59	31	44	75	44	34	78	24	18	42	6	5	5
2-5 v	33	45	78	33	44	77	36,5	49	85,5	38	60	98	9	18	13
6-10 v	30	51	81	33	51	84	39	56	95	33	47	80	8	14	10
11-19 v	92	63	155	84	66	150	73	59	132	72	63	135	17	19	18
20-30 v	221	129	350	217	127	344	212	131	343	222	135	357	51	40	46
yli 30 v	34	11	45	35	14	49	39	13	52	44	14	58	10	4	8
<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>433</b>	<b>337</b>	<b>770</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



### 3.3. Osaamisen kehittämisen panostukset

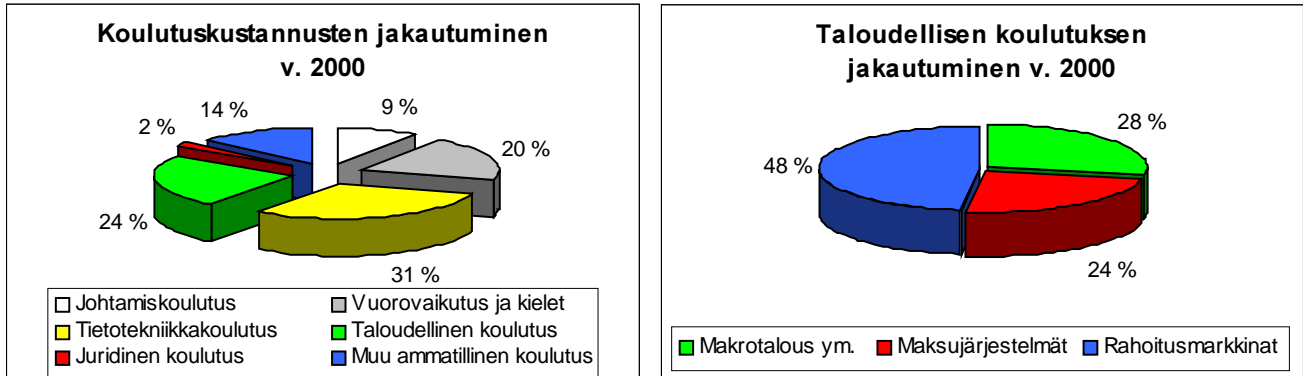
Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset on koottu seuraavaan taulukkoon.

	1996	1997	1998	1999	2000
Kokonaisajankäyttö pv.	3 200	4 000	3 400	3360	<b>3325</b>
Pv/hlö	4,0	5,2	4,3	4,3	<b>4,6</b>
% työajasta	1,5	1,8	1,7	1,7	<b>1,8</b>

	1996	1997	1998	1999	2000
Kokonaiskustannukset Mmk	5,6	6,7	6,8	7,1	<b>7,6</b>
Mk/hlö	7 527	8 464	8 606	9 067	<b>10 414</b>
% palkkakustannuksista	3,6	4,3	4,0	4,0	<b>4,0</b>



Suomen Pankki käytti koulutukseen v. 2000 7,6 mmk eli 4 % palkkakustannuksista. Kolmeen edelliseen vuoteen verrattuna koulutuskustannusten osuus palkkasummasta on pysynyt SP:n osalta samana tai hieman vähentynyt. Koko rahoitus- ja vakuutussektorilla vastaava mediaani oli 5,2 % vaihteluvälillä 2,2 % - 6,9 %. (Benchmarking-tutkimus v.2000). Niinikään koulutuksen ajankäyttö on aiempien vuosien tasolla.



Koulutusbudjetista kohdentui taloudelliseen (rahoitusmarkkinat, makrotalous ja maksujärjestelmät) ja muuhun ammatilliseen koulutukseen yhteensä 38 %, tietotekniikkaan 31 %, vuorovaikutus- ja kielikoulutukseen 20 % sekä johtamiskoulutukseen (9 %).

Tietotekninen koulutus koostui alan ammattilaisten kouluttautumisesta uusiin järjestelmiin ja menetelmiin, peruskäyttäjien ajokorttitutkinnoista sekä hallinnon sovelluskoulutuksesta.

Pankin esimiehistä seitsemän osallistui Euroopan keskuspankkijärjestelmän yhteisiin johtamiskoulutusohjelmiin.

Kielikoulutus painottui EKPJ –yhteyksien vahvistamiseksi englannin kieleen.

#### Jatkokoulutusprojektit

Suomen Pankki panosti aiempien vuosien tapaan taloustieteelliseen jatkokoulutukseen. Osa Pankin tutkimushankkeista toteutettiin akateemisina opinnäyteprojekteina. Lisensiaatti- ja väitöskirjatutkimuksiin käytettiin yhteensä kuusi henkilötyövuotta kymmenessä eri projektissa. Määrä on lähes kaksinkertainen edelliseen vuoteen verrattuna.

## IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Suomen Pankin palkkapolitiikan tavoitteeksi v. 2000 vahvistettiin edelleen markkinoiden mediaani. ESA-palkkaisten tavoitepalkkataulukko tarkistettiin ao. tasolle. P-palkkaisten tavoitepalkkataulukko pysyi lähes ennallaan.

Helmikuussa toteutettiin koko henkilöstöä koskeva Tupo-ratkaisu, jonka perusteella palkkoja korotettiin 400 mk kuitenkin vähintään 3 %. Ratkaisun kustannusvaikutus oli 3,1 %.

HAY-vertailu vuodelta 1999 osoitti, että ESA-palkkaisten palkkakäytäntö oli 2-5 % alle markkinoiden mediaanitason eli palkkapolitiikan tavoitetason. Jälkeenjääneisyyttä oli pysytty kuromaan kiinni vuoden aikana tehtyjen rakennekorjausten seurauksena. Kiinnikuroimista jatkettiin kevään ja syksyn kuluessa toteutetuilla henkilökohtaisilla korotuksilla. ESA-palkkaisista 35 % (137 henkilöä) sai korotuksen. P-palkkaisissa vastaavat luvut olivat 12 % (52 henkilöä). Korotusten jälkeen suoritetun markkinapalkkavertailun tulokset kuitenkin osoittivat loppuvuodesta, että markkinapalkat olivat kehittyneet arvioitua nopeammin ja ESA-palkkaisten palkkakäytäntö oli taas pudonnut 5-7 % alle markkinamediaanin.

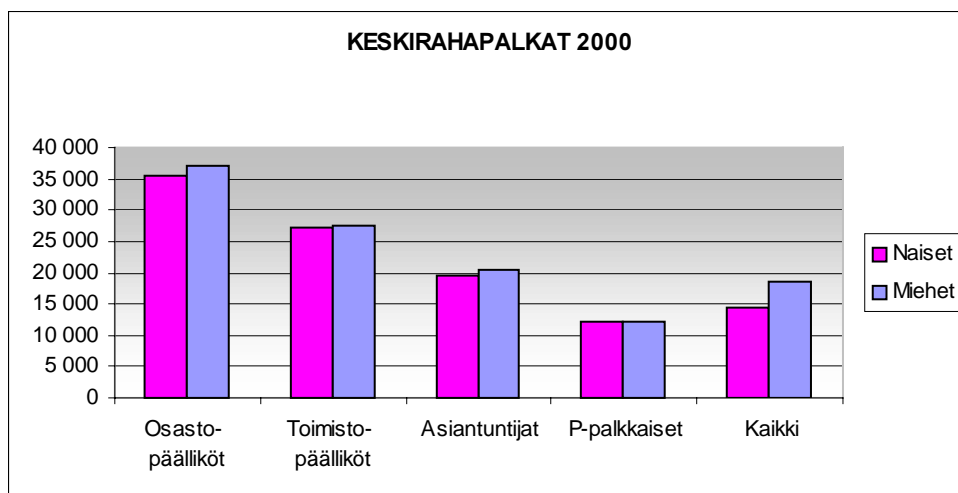
Kertapalkkiota jaettiin vuoden aikana yhteensä 65 pankkilaiselle ja 16 ratalaiselle. Kertapalkkioihin käytetty summa oli yhteensä 616 000 mk. Noin puolet jaetuista kertapalkkioista perustui Y2K-hankkeiden onnistuneeseen läpivientiin.

### 4.1. Keskipalkat organisaatiotasoin

#### Henkilöstön keskirahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät) 1997 - 2000

	1996		1997		1998		1999		2000	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Osastopäälliköt							31 946	35 337	35 498	37 118
Toimistopäälliköt							25 825	26 203	27 311	27 545
Asiantuntijat	17 422	19 568	18 153	20 107	18 671	19 181	19 116	19 957	19 509	20 439
P-palkkaiset	10 718	11 125	11 272	11 110	11 602	11 420	12 092	11 900	12 049	12 037
Kaikki	12 172	14 372	12 590	15 765	13 314	15 601	14 333	19 352	14 509	18 668

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

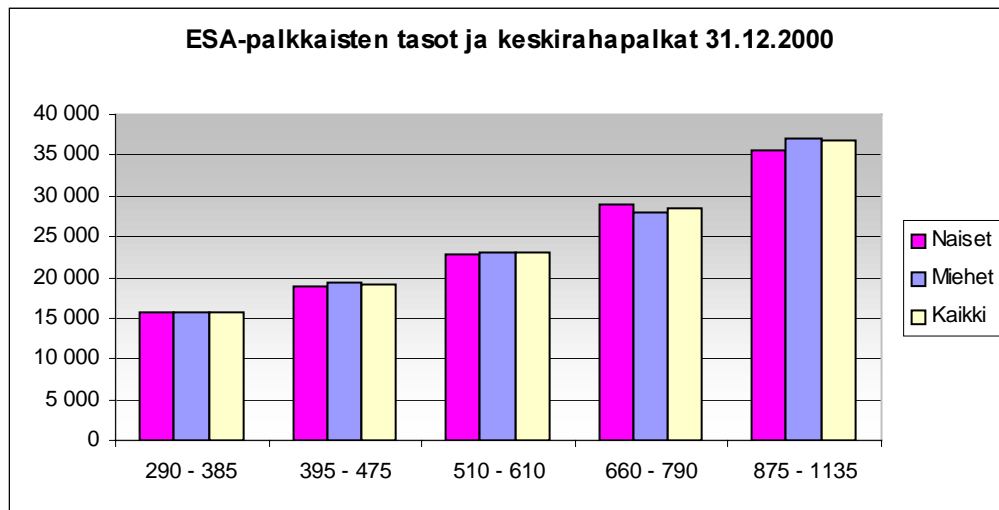


## 4.2. Keskipalkat vaativuustasoin

### ESA-palkkaiset

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

Taso	2000			
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm
290 - 385	15 627	15 719	15 677	54
395 - 475	19 006	19 345	19 188	108
510 - 610	22 885	23 184	23 078	93
660 - 790	28 975	28 089	28 352	37
875 - 1135	35 498	37 118	36 859	25

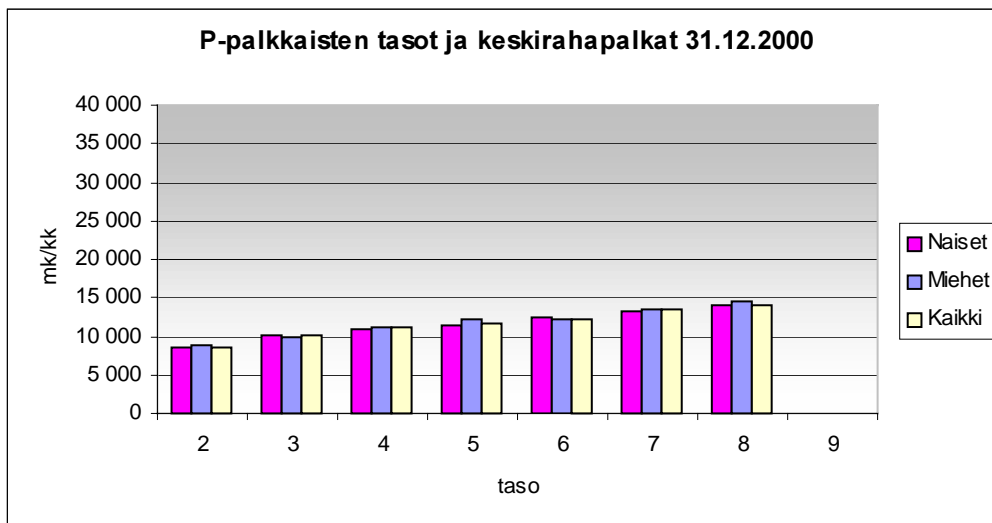


### P-Palkkaiset

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

Taso	2000			
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm
2	8 588	8 858	8 608	41
3	10 159	9 912	10 117	29
4	11 010	11 193	11 090	43
5	11 541	12 146	11 765	54
6	12 392	12 268	12 328	110
7	13 357	13 606	13 394	93
8	13 982	14 601	14 050	55
9				2

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.



### Luontoisedut

Luontoisedut koostuvat ravintoedusta (525 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 ostaa pääkonttorin ja Ratan työterveyshuoltopalvelut Diacor Terveyspalvelut Oy:ltä. Ensisijainen lääkäriasema on Aikatalon asema. Poikkeustilanteissa myös Aleksin, Diakonissalaitoksen ja Tikkurilan lääkäriasemilla on käyntejä.

Haarakonttorit ovat tehneet sopimuksen paikallisen työterveyshuoltopalvelujen tarjoajan kanssa.

Työterveyshuollon painopisteenä on ennaltaehkäisevä toiminta ja pitkäjänteisen suunnitelman luominen toimenpiteiden toteuttamiseksi.

Työterveyshuollon käynnit, kpl

<b>Ennalta ehkäisevä terveydenhoito</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
(Työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset, työkykyarviotutkimukset)				
Työterveyshoitajalla käynnit	337	324	335	407
Työterveyslääkärillä käynnit	153	184	157	204
<b>Sairaanhoito</b>				
Työterveyshoitajalla käynnit	1 226	1 306	1091	561
Työterveyslääkärillä käynnit	2 502	2 566	2691	2249

Työterveyshuollon käynneissä näkyy uusi ennaltaehkäisevän toiminnan painotus. Sairaanhoitokäynnit ovat vähentyneet n. 25 % ja ennalta ehkäisevä toiminta lisääntynyt saman verran.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli pankissa yhteensä 8899 kpl (joista 6805 oli työpäiviä) 592 (73 %) henkilöllä. 221 (27 %) henkilöllä ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2000 aikana. Sairauspoissaoloprosentti oli 3,0 (vuonna 1999 vastaava luku oli 2,9).

Sairauspoissaolopäivien määrä on kasvanut 5 %:lla edellisvuodesta. Poissaolopäivien lukumäärä henkilölukumäärään verrattuna oli suurin maksuvälinesektorissa ja hallinto-osastolla. Myös maksuliike- ja tilasto-osastoilla vastaava luku oli pankin korkeimpia.

Työtaturmapoissaolot

Työ- ja työmatkataturmia sattui vuoden aikana 27 kpl, joista 13 johti poissaoloon.. Poissaolopäiviä kertyi työtaturmien vuoksi yhteensä 685 päivää. Vuonna 1999 oli 28 tapaturmaa ja poissaolopäiviä 67.

## Työterveyshuollon kustannukset

Pankin henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon kustannukset vuonna 2000 olivat 2,8 mmk eli 3 600 mk/henkilö. Hammashoidon osuus luvuista oli 0,6 mk eli 770 mk/henkilö. Kelan korvaukset työterveyshuollon kuluista olivat 0,9 mmk eli 1 150 mk/henkilö.

Vastaavat kustannukset vuonna 1999 olivat 3,0 mmk eli 3 800 mk/henkilö.

Pankilla on täysomavastuullinen työtaturmavakuutusjärjestelmä, jonka kustannukset olivat 337 000 mk v. 2000. Vuotuisiin kustannuksiin vaikuttaa sattuneet tapaturmat.

## 5.2 Työpaikkaselvitykset ja työkyvyn ylläpito

Uudet työterveyshuollon ammattihenkilöt käyttivät alkuvuonna aikaa pankin ja Ratan erityispiirteiden selvittämiseen. Työpaikkaselvityskäyntejä tehtiin yhdeksään eri yksikköön. Jokaisesta työpaikkaselvityksestä seurasi joitakin toimenpiteitä työolojen korjaamiseksi/kehittämiseksi. Näistä mainittakoon työfysioterapeutin ergonomiset kartoitukset tilasto-osastolla, ravintolapalveluissa ja tietojenkäsittelyosastolla sekä työpsykologin ohjauksella suoritettua työkykyä tukevien asioiden kartoitusta julkaisu- ja kielipalveluissa.

Koko toimistopäällikköryhmälle tehtiin voimavarat työssä- ja työkykyindeksitutkimus, jonka yhtenä jatkotoimenpiteenä 10 toimistopäällikölle anottiin Kelan ASLAK-ryhmäkuntoutus seuraavalle vuodelle.

Yksilöllistä kuntoutusta tuettiin kuntoutujan, esimiesten, työterveyshuollon ja henkilöstöosaston yhteistyönä.

Vuonna 2000 uusittiin pankin hoitoonohjausmalli vastaamaan nykykäytäntöä yrityksissä. Esimiesten roolia korostettiin niin hoitoon ohjaamisessa kuin henkilöstönsä sairauspoissaolojen seuraamisessa yleensäkin.

Työterveyshuollon tiimiin tuli mukaan työfysioterapeutti, jonka tehtävänä on tarkistaa työpisteiden ja -asentojen ergonomia, neuvoa ja antaa henkilökohtaisia ohjeita työkyvyn ylläpitämiseksi ja toimintakyvyn parantamiseksi.

Pankin oma liikunnanohjaaja veti keppijumppa- ja selkäjumpparyhmiä liikuntahallilla koko vuoden ajan ja järjesti erilaisia lajikokeiluja ja liikuntatempauksia.

Liikunnanohjaaja teki ikäryhmätarkastusten yhteydessä kuntotestauksia 62 pankkilaiselle ja 15 ratalaiselle. Lisäksi 15 pankkilaista kävi muuten testauttamassa kuntonsa. Hieman yli puolet joukosta oli naisia. Ergometritestin tulosten perusteella testatuista 62 % sai kuntoarviokseen hyvä tai erittäin hyvä. Melko huono tai huono kunto oli 15 %:lla. Keskinertainen kunto oli 23 %:lla. Naisilla oli keskimäärin hieman miehiä parempi kunto.

## Työkykyluokat

Ikäryhmätarkastusten ja muiden terveydentilaan liittyvien seurantatutkimusten yhteydessä kerättiin työkykyindeksitietoja pankkilaisista yhteensä 72 kpl. Tulosten perusteella 37 %:lla työkyky on erinomainen ja 56 %:lla hyvä. Vastanneista 7 % kuului alempaan luokkaan, jossa työkyky on alentunut ja edellyttää tilanteen tarkempaa läpikäymistä ja mahdollisia tukitoimenpiteitä jatkossa. Jakauma oli samansuuntainen kuin edellisvuonna, jolloin vastanneita oli vain 44.

## VI ELÄKKEET

### 6.1 Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat

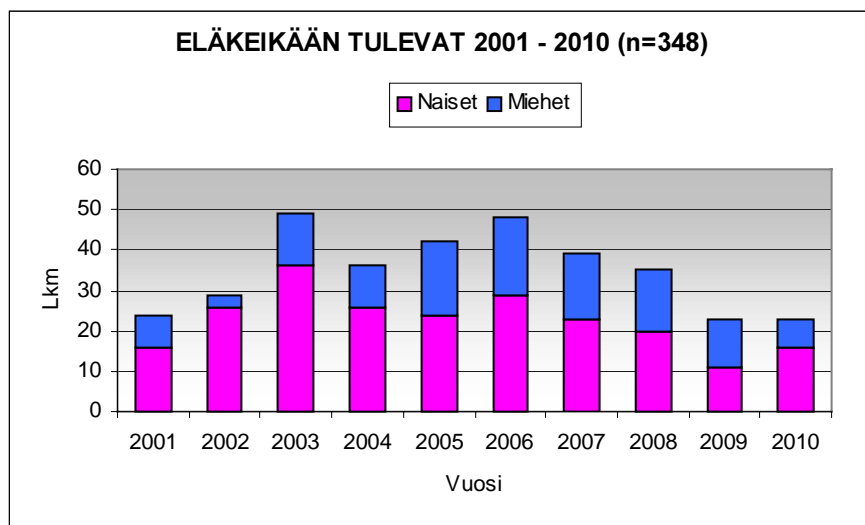
Vuoden 2000 aikana jäi suoraan pankista vanhuuseläkkeelle 15 henkilöä ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle 1 henkilö. Osa-aikaeläkkeitä myönnettiin 1.

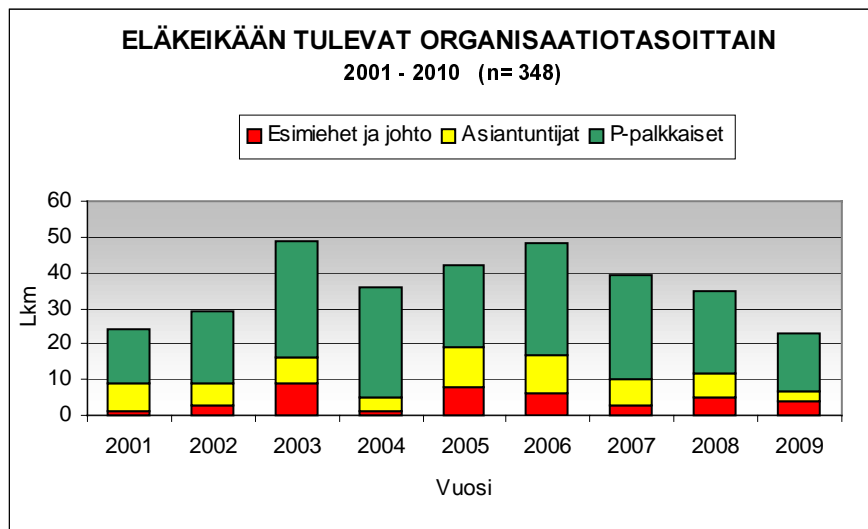
Vastaavasti vuonna 1999 jäi vanhuuseläkkeelle 13 henkilöä, varhennetulle vanhuuseläkkeelle 1 henkilö ja yksilölliselle varhaiseläkkeelle 1 henkilö. Osatyökyvyttömyyseläkkeitä myönnettiin 1 ja osa-aikaeläkkeitä 2.

Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 57,4 vuotta vuonna 2000, 57,4 vuotta vuonna 1999, 56,5 vuotta vuonna 1998 ja 55 vuotta vuonna 1997. Vuoden 2000 lopussa pankissa työskenteli 10 jo eläkeiän saavuttanutta henkilöä.

#### Eläkeikään tulevat 2001 – 2010

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä
2001	16	8	24
2002	26	3	29
2003	36	13	49
2004	26	10	36
2005	24	18	42
2006	29	19	48
2007	23	16	39
2008	20	15	35
2009	11	12	23
2010	16	7	23
<b>Yhteensä</b>	<b>227</b>	<b>121</b>	<b>348</b>





Taulukoihin ja lukumääriin ei sisälly sopeuttamisjärjestelyjen piiriin kuuluvia henkilöitä.

## 6.2 Suomen Pankin eläkelaitos

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka vastaa henkilöstönsä eläkkeiden rahoituksesta, tuottaa eläke-edut VEL-järjestelmän mukaisina ja hallinnoi eläkepäättökset ja eläkkeiden maksatuksen.

Pankki on ostanut eläkelaskelmien laskentapalvelua (Valtiokonttori) ja eläkevastuun laskentapalvelun (Eläkepalvelu EPS). Lisäksi lyhyet ns. pätkätyöt on vakuutettu TaEL-eläkekassassa.

## 6.3 Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2000 eläkettä 739 henkilölle, joista naisia oli 70 %. Eläkkeensaajista 486 oli jäänyt eläkkeelle suoraan pankista tai Ratasta. Muut ovat vapaakirjaeläkkeensaajia, eli työskennelleet aikanaan pankissa, mutta jääneet eläkkeelle muun yrityksen palveluksesta.

Eläkkeensaajista seitsemän on eläkkeellä tai osa-aikaeläkkeellä Rahoitustarkastuksesta.

Eri eläkelajeja maksettiin seuraavasti vuonna 2000:

<u>Eläkelaji</u>	<u>Henkilömäärä</u>	<u>Maksettu</u>
Vanhuuseläkkeet	515	58,0 mmk
Työkyvyttömyyseläkkeet	71	3,4 mmk
Työttömyyseläkkeet	10	0,1 mmk
Perhe-eläkkeet	112	7,7 mmk
Varhennetut vanhuuseläkkeet	21	2,2 mmk
Yksilölliset varhaiseläkkeet	5	0,1 mmk
Osa-aikaeläkkeet	5	0,3 mmk
<b>Yhteensä</b>	<b>739</b>	<b>71,8 mmk</b>



## VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS

## 7.1. Työajan käyttö

Vuosi 2000

Suomen Pankki

Toiminta	Aika työ-päivinä	Aika henkilö-työ-vuosina	Päivää/henkilö-työvuosi	Tuntia/henkilö-työvuosi	Työajan jakauma 2000 %	Työajan jakauma 1999 %
<b>A. Tehty vuosityöaika</b>	<b>151102</b>	<b>602,0</b>	<b>199,34</b>	<b>1534,94</b>	<b>79,42</b>	<b>80,51</b>
a. Koulutus	3325	13,2	4,39	33,78	1,75	1,70
<b>B. Muu kuin tehty työaika</b>	<b>35831</b>	<b>142,8</b>	<b>47,27</b>	<b>363,98</b>	<b>18,83</b>	<b>17,79</b>
* Vuosiloma	27180	108,3	35,86	276,10	14,29	13,99
* Sairaus	6805	27,1	8,98	69,13	3,58	3,33
* Palkallinen äitiysloma	544	2,2	0,72	5,53	0,29	0,10
* Tapaturmat	685	2,7	0,90	6,96	0,36	0,03
* Lapsen sairaus	400	1,6	0,53	4,06	0,21	0,22
* Muut VES:n mukaiset vapaat 1)	217	0,9	0,29	2,20	0,11	0,12
<b>C. Säännöllinen vuosityöaika</b>	<b>190258</b>	<b>758,0</b>	<b>251,00</b>	<b>1932,70</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>D. Tehdyt ylityöt</b>	<b>2941</b>	<b>11,7</b>	<b>3,88</b>	<b>29,88</b>	<b>1,55</b>	<b>2,09</b>
<b>E. Tehty kokonaisvuosityöaika</b>	<b>154043</b>	<b>613,7</b>	<b>203,22</b>	<b>1564,82</b>	<b>80,97</b>	<b>82,60</b>
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)					7,7	7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa					251	252

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

Työajan käyttö –taulukon laskentatapaa on muutettu, mistä syystä seuranta on vain kahdelta vuodelta.

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien määrä kasvoi edelleen v. 2000. Lomapankkipäiviä oli vuoden 2000 lopussa yhteensä 9 804 päivää. Jokaisella lomapankkiin tallettajalla on keskimäärin 25 päivää. Lomapankissa olevat päivät vastaavat n. 39 henkilötyövuotta.

Lomapankkipäiviä on vuosina 1996 – 2000 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
2000	386 henkilöllä	9 804 päivää

Lisäksi vuonna 2000 lomapankissa oli saldovapaista talletettuja päiviä 1 691. Saldovapaiden tallettaminen lomapankkiin lopetettiin keväällä 2000.

## 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
2000	22644	412	1341	3 713 450

Vuonna 2000 ylityöiden määrä väheni huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna, koska edellisten vuosien kaltaisia suuria järjestelmämuutoksia (esim. Y2K) ei ollut samassa mittakaavassa. Lisä- ja ylityötuntien jakautuminen on esitetty seuraavassa taulukossa.

### LISÄ- JA YLITYÖTUNNIT 2000

Yksikkö	LISÄ- JA YLITYÖT / TUNTIA			Keskimäärin tuntia/hlö
	P-palkkaiset	Asiantuntijat	Esimiehet	
TUR	5536	21	0	121
HY	0	116	0	58
JU	16	1343	40	54
MV	3359	373	0	53
HA	4532	437	16	48
TK	267	1794	40	32
OU	617	0	0	27
ML	537	663	61	22
HE	162	232	0	21
KEHY	71	83	0	19
KU	447	0	0	18
TA	11	136	0	16
KT	75	364	85	15
TRE	434	0	0	15
TKU	241	0	0	10
JOS	14	0	0	9
TIE	49	7	0	8
MO	7	199	5	7
ST	93	0	0	6
TU	45	56	0	4
RM	8	50	0	3
TO	0	2	0	0
KASI	0	0	0	0
LKA	0	0	0	0
<b>Yht</b>	<b>16521</b>	<b>5876</b>	<b>247</b>	<b>32</b>

### 7.2.2. Varallaolo

Vuoden 1999 alusta lukien on korvattu kansainvälisten maksujärjestelmien aukiolon ja ylläpidon varmistamiseksi määrätty varallaolo VES-sopimuksen mukaan. Varallaolotunteja kertyi vuoden 2000 aikana 12 896, joista korvattiin 817 233 markkaa.

## 7.3. Työvoimakustannukset

Suomen Pankki		%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkka- summasta
Työvoimakustannuserä	mk		
<b>I. PALKKASUMMA</b>	<b>171 595 585</b>	<b>134,22</b>	<b>100,00</b>
<b>II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT</b>	<b>127 846 905</b>	<b>100,00</b>	<b>74,50</b>
<b>A. VÄLILLISET PALKAT</b>			
Vuosiloma-ajan palkat	24 513 913	19,17	14,29
Lomaraha	9 934 884	7,77	5,79
Sairausajan palkat	6 137 497	4,80	3,58
Koulutusajan palkat	2 998 851	2,35	1,75
Muut palkalliset vapaapäivät	195 714	0,15	0,11
Tapaturma-ajan palkat	617 808	0,48	0,36
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	851 403	0,67	0,50
Sairausvakuutuksen päiväraha- korvaukset	-1 501 390		
<b>Yhteensä</b>	<b>43 748 680</b>	<b>34,22</b>	<b>25,50</b>
<b>B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA</b>			
Työnantajan sotu -maksut	11 668 500	9,13	6,80
Työttömyysvakuutusmaksu	5 792 548	4,53	3,38
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	32 259 970	25,23	18,80
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	661 625	0,52	0,39
KELA:n korvaukset	-217 135		
Muut lakisääteiset maksut	222 975	0,17	0,13
<b>Yhteensä</b>	<b>50 388 483</b>	<b>39,41</b>	<b>29,36</b>
<b>C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET</b>			
Koulutus	7 574 827	5,92	4,41
Työ- ja väestönsuojelu	298 171	0,23	0,17
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	9 777 875		
Työterveyshuolto	2 108 970	1,65	1,23
KELA:n korvaukset	-679 350		
<b>Yhteensä</b>	<b>19 080 493</b>	<b>14,92</b>	<b>11,12</b>
<b>III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET</b>	<b>113 217 655</b>	<b>88,56</b>	<b>65,98</b>
<b>IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ</b>	<b>241 064 561</b>	<b>188,56</b>	<b>140,48</b>

Työvoimakustannuserä	%
1. Tehdyn työajan palkat	53,0
2. Väililliset palkat	18,1
3. Sosiaaliturvamenot	20,9
4. Muut välilliset kustannukset	7,9
<b>Kustannuserät yhteensä</b>	<b>100,0</b>