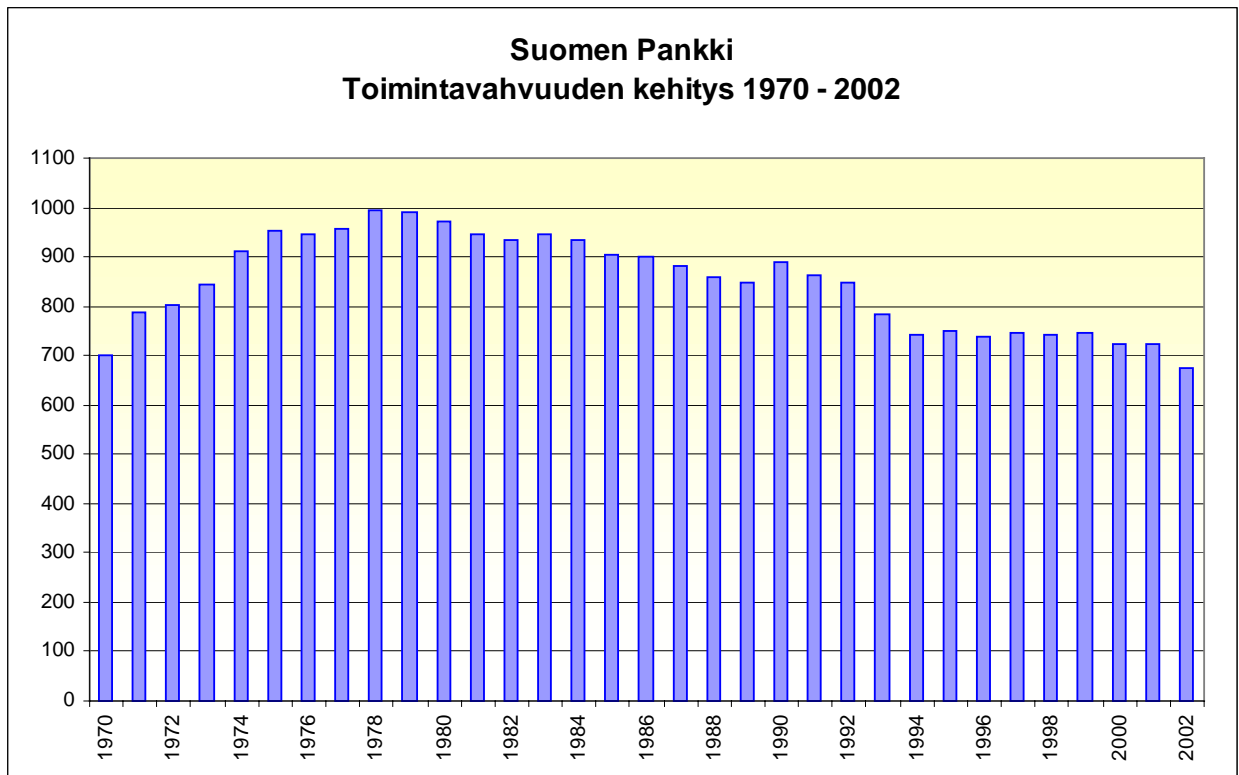


Suomen Pankki

Henkilöstötilinpäätös 2002



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2002	3
Johdanto	3
1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT	4
1.1. Suomen Pankki – vakauden rakentaja	4
1.2. Suomen Pankin organisaatiorakenne	4
1.3. Henkilöstöstrategian toteutumisen arviointi vuodelta 2002.....	5
1.4. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	7
2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS.....	8
2.1. Työajan käyttö.....	8
2.2. Ostopalveluhenkilöstö.....	9
2.3. Lisä- ja ylityöt	10
2.4. Työvoimakustannukset	11
3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	13
3.1. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	13
3.2. Vuoden 2002 korotukset ja palkinta	13
3.3. Keskipalkat organisaatiotasoinnain	14
3.4. Keskipalkat vaativuustasoinnain.....	14
3.5. Verolliset luontoisedut	15
4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE	16
4.1. Henkilöstösuunnittelu	16
4.2. Virkasuhteen muodot	16
4.3. Henkilöstön määrä	16
4.4. Henkilöstön ikärakenne.....	17
4.5. Rekrytointi	19
5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	22
5.1. Koulutusrakenne	22
5.2. Kokemusrakenne.....	23
5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset.....	24
5.4. Muu ammatillinen kehittyminen	26
6. TYÖHYVINVOINTI.....	27
6.1. Työterveyshuolto	27
6.2. Liikunta	30
6.3. Vapaa-ajan palvelut.....	30
7. ELÄKKEET	31
7.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat.....	31
7.2. Suomen Pankin eläkelaitos	32
7.3. Eläkkeensaajien määrä	32

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2002

Johdanto

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

Henkilöstöhallintoon ja henkilöstön kehittämiseen liittyvien tunnuslukujen avulla voidaan arvioida pankin henkilöstöjohtamisen tehokkuutta ja tuloksellisuutta sekä tunnistaa uusien henkilöstöpoliittisten linjauksien tarvetta ja suunnata kehittämistoimenpiteet oikein.

Henkilöstötilinpäätöksessä 2002 olevia tunnuslukuja on seurattu viimeiset seitsemän vuotta. Käytetyt mittarit ja tunnusluvut tullaan tarkistamaan Suomen Pankin 2003 strategian mukaisiksi ja tarvittavat muutokset tehdään seuraavaan henkilöstötilinpäätökseen.

Tervehtien

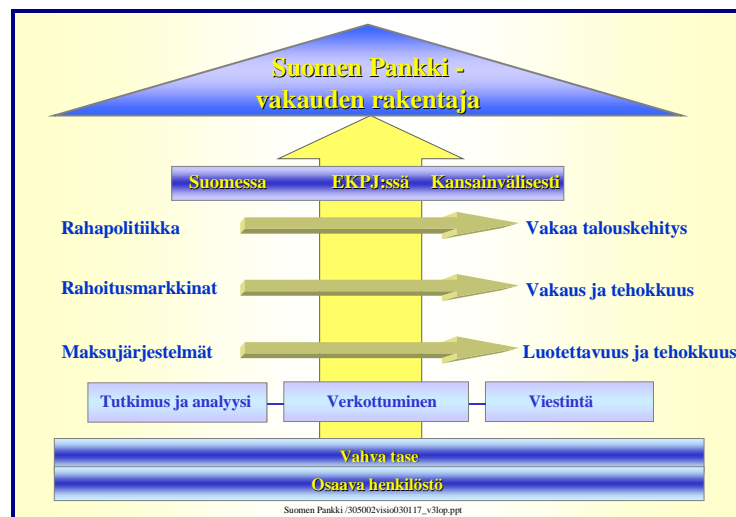
Aura Laento

1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT

1.1. Suomen Pankki – vakauden rakentaja

Suomen Pankin strategian mukaan pankki on Suomen rahaviranomainen ja Euroopan keskuspankkijärjestelmän aktiivinen ja rakentava jäsen. Sen toiminta on varmaa, korkealaatuaista, 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 yhteistyöverkoston.



1.2. Suomen Pankin organisaatorakenne

Suomen Pankin organisaatorakenne on verrattain matala; esimiestasoja on kolme-neljä toimintoittain hieman vaihdellen. Osastojen ja yksiköiden päälliköt (19) ja johtokunnan neuvonantajat (4) raportoivat suoraan johtokunnan jäsenille, joilla kullakin on oma erikseen määriteltä vastuualueensa. Päätökset johtokunta tekee kollegiona. Hallinnollista päätösvaltaa on delegoitu organisaatiossa edelleen, lähinnä osastopäälliköille.

Johtokunnan jäsenten lukumäärä lisääntyi vuonna 2002 uudella johtokunnan jäsenellä Pentti Hakkaraisella, joka aloitti pankissa 1.2.2002. Johtokunnan työnjakoa muutettiin uuden kokoonpanon myötä.

Pankin organisaatorakenteeseen ei tehty muutoksia vuonna 2002.

1.3. Henkilöstöstrategian toteutumisen arviointi vuodelta 2002

Henkilöstömäärät

Pankin henkilöstöpoliittiseksi linjaukseksi on vahvistettu henkilöstömäärän hallittu supistaminen osana eläköitymisprosessia. Henkilöstömäärässä tapahtuneet muutokset painottuivat kuitenkin maksuvälinesektoriin.

Vuoden 2002 aikana pankin paikalla olevan henkilöstön määrä pieneni 7% (49 henkilöä). Maksuvälinesektorissa pienennys oli 20% (35 henkilöä) ja pääkonttorissa 2,5% (14 henkilöä).

Maksuvälinesektorin henkilövähennykset johtuivat aluekonttoritoimintojen sopeutuksesta rahanvaihdon jälkeiseen tilanteeseen. Vastaavasti pääkonttorissa turvallisuuspalveluiden ja tiedotuksen rahanvaihtoon liittyneet määräaikaiset tehtävät päättyivät. Pääkonttorista jäi vuonna 2002 eläkkeelle 29 henkilöä. Liki kaikkiin vapautuneisiin tehtäviin tehtiin korvaava rekrytointi.

Virkavapaalla olevien määrä supistui edellisvuodesta kolmanneksella. EKP:ssa työskenteli 15 pankkilaista vuonna 2002, kun määrä edellisvuonna oli 21. Määrän pienenemiseen ovat vaikuttaneet yhtäältä EKP:n muuttunut ja tiukentunut rekrytointipolitiikka sekä SP:n virkavapauspolitiikan max.4 vuoden virkavapausajan päätyminen useiden pankkilaisten kohdalla vuonna 2002. Seitsemän EKP:ssa ja muissa kv-organisaatioissa työskennellyttä suomenpankkilaista irtisanoutui SP:n palveluksesta, joten ainakin heidän kohdallaan kv-osaamisen ja EKPJ-verkostoitumisen hyödyt jäivät SP:n osalta realisoitumatta. Pankkiin palasi kv-virkavapauden päätyttyä yhteensä 3 henkilöä.

Lähtövaihtuvuus oli 13,5% ja tulovaihtuvuus 6%. Lähtövaihtuvuus 2002 selittyi MV-sektorin sopeutustoimista ja varsin suuresta eläkkeelle lähteneiden määrästä. Muiden pankista pois lähteneiden osuus oli 3,5%. Taso on pysynyt varsin vakiona useiden vuosien ajan. Rekrytointeja tehtiin vuoden 2002 aikana yhteensä 61, joista kolmannes oli sisäisiä. Tulovaihtuvuus kohdistui eniten ekonomistitoimintoihin.

Henkilöstörakenne

Pankin henkilöstöpoliittiseksi linjaukseksi on vahvistettu henkilöstörakenteen muuttaminen entistä asiantuntijapainotteisemmaksi.

Pankkitasoisesti rakenteelliset muutokset vuonna 2002 olivat asetetun strategian mukaiset, mutta siirtymät suoritustehtävistä asiantuntijatehtäviin eivät ole merkittäviä. Suoritustehtävissä työskenteli 52% ja asiantuntija- ja esimiestehtävissä 48% pankin henkilöstöstä.

Henkilöstön rakenteelliset muutokset johtuivat ensisijaisesti MV-sektorin sopeutustoimista vuoden 2002 lopulla, jolloin 35 suoritustason tehtävää lopetettiin. Pääkonttorin henkilöstörakenteessa ei tapahtunut muutoksia, sillä asiantuntijatyön osuus on edelleenkin 38% ja avustavien palvelutehtävien osuus 48% pääkonttorin tehtävistä. Esimiestehtävissä työskentelee 8% henkilöstöstä.

Nuorten, määräaikaisten työntekijöiden virkasuhteita vakinaistettiin ja toisaalta määräaikaista rekrytointia tehtiin entistä vähemmän. Määräaikaista virkamiehiä on pankissa 6%, edellisenä vuonna 11%. Vuoden 2002 aikana henkilöstön keski-ikä nousi yhdellä vuodella (45,9 v.). Suomen Pankista on muodostumassa korostuneesti keski-ikäisten työntekijöiden organisaatio, ellei lähivuosina panosteta SP:lle laaditun tasa-arvosuunnitelman mukaisesti nuorten vastavalmistuneiden ja 30-40 -vuotiaiden asiantuntijoiden rekrytointeihin.

SP:n koulutustasoindeksi vuonna 2002 oli 4,9 (asteikko 1-8). Vastaava indeksi julkisella sektorilla on 4,6 (Benchmarking 2002¹). indeksi tulee pankissa nousemaan, kun eläkkeelle siirtyvien tilalle rekrytoidaan korkeammin koulutettuja henkilöitä. Vielä nykyisin pääosalla pankkilaisista on perus- tai keskiasteen tutkinto (59%). Puhtaasti asiantuntijatehtävissä olevien koulutustasoindeksi on pysynyt samana kuin edellisenä vuotena (6,3). Taso on pidettävä hyvänä ja se on pankin osaamisstrategian mukainen.

Ostopalveluina tuotettiin mm. toimisto- ravintola- siivous- ja kiinteistönhuoltopalveluita sekä käännös-, graafisen suunnittelun- ja työterveyshuollon palveluita yhteensä 35 henkilötyövuotta. Yllämainituista palveluista poistunut pankin oma henkilöstö vastaa määrältään ostettuja henkilötyövuosia, joka ilmentää sitä, että palvelujen määrissä ja laatutasossa ei ole tapahtunut muutoksia.

Osaaminen

Koulutukseen panostettiin 1,2 milj. euroa, mikä oli 3,8% palkkakustannuksista. Vertailtaessa muihin organisaatioihin (1,9% Benchmarking 2002¹) pankki on edelleen erittäin vankka henkilöstönsä kouluttaja. Koulutuspanostukset kohdistuivat pääosin asiantuntijatehtävissä työskenteleville (58%). Koulutusbudjetista 23% käytettiin taloudelliseen koulutukseen. Ekonomistiseminaareja järjestettiin ennätysmäärä.

EKPJ:n piirissä kansallisten keskuspankkien välinen koulutusyhteistyö on lisääntynyt. Suomen Pankki lähetti lähinnä yhteisille johtamis- ja vuorovaikutustaitojen kursseille 20 osallistujaa. Ulkopuolisten osallistuminen pankin järjestämään taloudelliseen koulutukseen lisääntyi (9% osallistujista).

Itsenäisen tiedonhaun merkitys korostuu asiantuntijaorganisaatiossa. Pankin kirjastotoiminta on oleellinen osa osaamisen kehittämistä. Kirjalainojen määrä lisääntyi 7% (15 764). Niinkään pankkilaisten Bibliotecaan (kirjaston tietokanta) tekemien hakujen määrä nousi 11% (317 350). Uusia teoksia hankittiin aikaisempia vuosia hieman vähemmän (4694).

Julkaistujen kirjojen ja artikkeleiden määrä laski hieman edellisvuodesta, mutta niiden osuus referoiduissa tieteellisissä julkaisuissa kasvoi lähes kaksinkertaisesti (19). Opinnäyteprojekteja oli 4 ja niihin käytettiin yhteensä 2,1 henkilötyövuotta. Panostus näyttää laskeneen puolella aikaisempaan verrattuna. Valmistuneita väitöskirjoja tai lisensoitua töitä tuotettiin 3 kpl. Vierailuvia tutkijoita oli 21.

¹ Paras Käytäntö Oy- Best Practice Ltd: Henkilöstötoimen Benchmarking –tutkimus 2002

Henkilöstöjohtaminen

Vuoden 2002 lopulla pankissa tehtiin ilmapiiritutkimus. Tutkimuksessa seurattiin soveltuvien osin muutoksia vuonna 2000 tehtyyn tutkimukseen. Vastausprosentti oli 68,4 %. Pankin tulokset sijoittuvat kokonaisuutena tarkasteltuna hieman tutkimuslaitoksen käyttämän asiantuntijanormitason alapuolelle. Edelliseen tutkimukseen verrattuna tulokset ovat kuitenkin kehittyneet myönteiseen suuntaan. Asiantuntijanormiin verrattuna suomenpankkilaiset olivat tyytyväisimpiä osastojen väliseen tiedonkulkuun, esimieheltä saatuun tunnustukseen sekä perehdyttämiseen. Henkilöstön työpaikan vaihtohalukkuus on entisestään vähentynyt.

Suurimmat tyytymättömyyden aiheet liittyvät pankin tulevaisuuden näkymiin ja palkitsemiskäytäntöihin. Henkilökohtaisessa vastuunotossa ja me-hengessä on vastaajien mukaan lujittamisen tarvetta. Myös osastorajat tuntuvat aiheuttavan ongelmia. Esimiehiltä kaivataan enemmän palautetta toiminnasta.

Osastotasolla tarkasteltuna esimies-alaisuhteissa löytyy kehittämisalueita, jotka liittyvät tavoitteiden asettamiseen, töiden organisointiin, palautteen antamiseen sekä osaamisen hyödyntämiseen.

Pankin esimiehistä 13 saavuttaa eläkeiän vuoden 2005 loppuun mennessä. Esimiestyön merkitystä asiantuntijaorganisaation tulosten saavuttamisessa ei voida liika korostaa Uusien esimiesten valintakriteereihin tuleekin kiinnittää erityistä huomiota. Lisäksi on syytä selvittää, voidaanko henkilöstöjohtamista tehostaa kehittämällä johtamistyökaluja entistä joustavammiksi. Töiden luonne ja työskentelytavat saattavat poiketa merkittävästi eri toiminnoissa ja ammattiryhmissä ja tällöin politiikkalinjausten rajoissa pysyvä luova soveltaminen tehostaisi henkilöstöjohtamista.

1.4. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys r.y: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.

Vuosi 2002 oli kolmivuotisen sopimuksen välivuosi. Vuoden aikana käytiin kuitenkin tarkentavia VES-neuvotteluja mm. sopimuksen järjestelyvarasta ja työaikakysymyksistä.

2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS

2.1. Työajan käyttö

Työajan käyttö toiminnoittain vuonna 2002

Toiminta	Aika työ- päivinä	Aika henkilö- työ- vuosina	Päivää/ henkilö- työvuosi	Tuntia/ henkilö- työvuosi	Työajan jakauma 2002 %
A. Tehty vuosityöaika (=C-a-B)	148233,8	590,6	201,73	1553,35	80,37
a. Koulutus	3035	12,1	4,13	31,80	1,65
B. Muu kuin tehty työaika	33166	132,1	45,14	347,55	17,98
* Vuosiloma	25884	103,1	35,23	271,24	14,03
* Sairaus	6109	24,3	8,31	64,02	3,31
* Palkallinen äitiysloma	242	1,0	0,33	2,54	0,13
* Tapaturmat	294	1,2	0,40	3,08	0,16
* Lapsen sairaus	384	1,5	0,52	4,02	0,21
* Muut VES:n mukaiset vapaat 1)	253	1,0	0,34	2,65	0,14
C. Säännöllinen vuosityöaika	184434,8	734,8	251,00	1932,70	100
D. Tehdyt ylityöt	3460	13,8	4,71	36,26	1,88
E. Tehty kokonaisvuosityöaika (=A+D)	151693,8	604,4	206,44	1589,61	82,25
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)					7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa					251

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

Työajan käyttö toiminnoittain, prosenttijakauma 1999 - 2002

Toiminta	Työajan jakauma 1999 %	Työajan jakauma 2000 %	Työajan jakauma 2001 %	Työajan jakauma 2002 %
A. Tehty vuosityöaika (=C-a-B)	80,51	79,42	79,81	80,37
a. Koulutus	1,70	1,75	2,32	1,65
B. Muu kuin tehty työaika	17,79	18,83	17,88	17,98
* Vuosiloma	13,99	14,29	13,93	14,03
* Sairaus	3,33	3,58	3,29	3,31
* Palkallinen äitiysloma	0,10	0,29	0,10	0,13
* Tapaturmat	0,03	0,36	0,20	0,16
* Lapsen sairaus	0,22	0,21	0,22	0,21
* Muut VES:n mukaiset vapaat 1)	0,12	0,11	0,14	0,14
C. Säännöllinen vuosityöaika	100	100	100	100
D. Tehdyt ylityöt	2,09	1,55	2,04	1,88
E. Tehty kokonaisvuosityöaika (=A+D)	82,60	80,97	81,84	82,25
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)	7,7	7,7	7,7	7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa	252	251	251	251

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien, ylityövapaiden ja saldovapaiden määrä kasvoi 4,5 % vuoden aikana. Päivien määrä lomapankissa on kehittynyt seuraavasti :

1999	421 henkilöllä	10 880 päivää
2000	428 henkilöllä	11 495 päivää
2001	400 henkilöllä	11 562 päivää
2002	394 henkilöllä	12 089 päivää

Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 29 päivää/tallettaja, mikä vastaa 1,5 kuukauden työaikaa. Lomapankin yhteismäärä vastaa n. 48 henkilötyövuotta.

Lomapankissa voi maksimissaan olla 125 päivää/hlö. Lomapankissa on yli 100 päivää 20 henkilöllä, joista maksimimäärä on täynnä seitsemällä henkilöllä.

Lomapankin päivät on tarkoitus käyttää vapaapäivinä työssä jaksamisen tueksi. Tyypillisin käyttöajankohta on viime vuosina kuitenkin ollut eläkkeelleläähtöä edeltävä aika. Lomapankkipäivät voi ottaa rahakorvauksena vain pankista erotessaan.

2.2. Ostopalveluhenkilöstö

Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöitä n. 35 henkilötyövuoden edestä vuonna 2002 ja ostopalvelun kustannukset olivat 1.8 miljoonaa euroa. Ostopalveluhenkilöstöön lasketaan kuuluvaksi henkilöt, jotka työskentelevät pankissa lähes päivittäin.

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

	2001 htv	2001 mili. €	2002 htv	2002 mili. €
Oma henkilöstö	746,5	41,4	734,8	43,2
Tehdyt ylityöt	15	0,9	13,8	0,7
Ostopalveluhenkilöstö	38		35	1,8
Yhteensä	799,5		783,6	45,7

Lisäksi pankkiin hankittiin asiantuntija/konsulttipalveluita 1,8 miljoonan euron edestä vuonna 2002. Konsulttipalveluita käytettiin mm. tk-konsultoinnissa, HR-toiminnoissa, tilintarkastustoiminnoissa sekä asianajo- ja lakiasian toimeksiannoissa.

2.3. Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2002

Teetetyt ylityöt			Ylityön korvaaminen		
Vuosi	Tuntia yht	Ylitöitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (€)	
1998	27151	384	1543	754 827	
1999	31870	447	1711	875 304	
2000	22644	412	1341	624 557	
2001	29365	478	1653	856 741	
2002	26644	483	1805	758 495	

Tehtyjen lisä- ja ylityötuntien määrä pieneni 2 721 tuntia (9 %) edellisvuoteen verrattuna.

Lisä- ja ylityöt painottuvat edellisvuosien tapaan HA-, JU-, TK- ja TUR-yksiköihin sekä koko MV-sektoriin. Erityisiä syitä ylitöille olivat HA-osastolla ilmastointiremonttiin liittyvät muutto- ym. järjestelyt sekä MV-sektorissa ja osin TUR-yksikössä rahanvaihtoon liittyvät ylimääräiset tehtävät vielä vuoden alkupuolella. Muutoin merkittävimmät rahanvaihtoon liittyneet projektit päättyivät vuoden vaihteessa eikä uusia vastaavia työpanoksia edellyttäviä hankkeita käynnistetty vuoden aikana.

2.4. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannuserä	€	%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkkasummasta v. 2002
I. PALKKASUMMA	30 993 785	134,0	100,0
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	23 127 266	100,0	74,6
A. VÄLILLISET PALKAT			
Vuosiloma-ajan palkat	4 269 634	18,5	13,8
Lomarahat	2 104 341	9,1	6,8
Sairausajan palkat	1 007 696	4,4	3,3
Koulutusajan palkat	500 631	2,2	1,6
Muut palkalliset vapaapäivät	41 733	0,2	0,1
Tapaturma-ajan palkat	48 496	0,2	0,2
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	103 260	0,4	0,3
Sairausvakuutuksen päiväraha-	-209 272		
korvaukset			
Yhteensä	7 866 519	34,0	25,4
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA			
Työnantajan sotu -maksut	2 107 577	9,1	6,8
Työttömyysvakuutusmaksu	1 047 842	4,5	3,4
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	5 888 819	25,5	19,0
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	125 648	0,5	0,4
KELA:n korvaukset	-37 123		
Muut lakisääteiset maksut	30 061	0,1	0,1
Yhteensä	9 162 824	39,6	29,6
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET			
Koulutus	1 180 830	5,1	3,8
Työ- ja väestönsuojelu	7 935	0,0	0,0
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	1 640 403		
Työterveyshuolto	351 352	1,5	1,1
KELA:n korvaukset	-90 877		
Yhteensä	3 089 643	13,4	10,0
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	20 118 986	87,0	64,9
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	43 246 252	187,0	139,5

Työvoimakustannukset % palkkasummasta 1998 – 2002

	1998	1999	2000	2001	2002
	% palkka- summasta	% palkka- summasta	% palkka- summasta	% palkka- summasta	% palkka- summasta
Suomen Pankki					
Työvoimakustannuserä					
I. PALKKASUMMA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	74,6	75,1	74,5	74,2	74,6
A. VÄLILLISET PALKAT	25,4	24,9	25,5	25,8	25,4
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA	29,5	29,7	29,4	29,4	29,6
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET	10,9	11,7	11,1	10,7	10,0
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	65,8	66,3	66,0	65,9	64,9
IV. OMAN HENKILÖSTÖN TYÖVOIMAKUST. YHT.	140,4	141,3	140,5	140,1	139,5
OSTOPALVELUT				4,1	5,8
KAIKKI TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ				144,2	145,3

Työvoimakustannusten jakautuminen 1998 – 2002

Työvoimakustannuserä	%:a työvoimakustannuksista				
	v. 1998 %	v. 1999 %	v. 2000 %	v. 2001 %	v. 2002 %
1. Tehdyn työajan palkat	53,2	53,1	53,0	53,0	53,5
2. Välilliset palkat	18,1	17,6	18,1	18,4	18,2
3. Sosiaaliturvamenot	21,0	21,0	20,9	21,0	21,2
4. Muut välilliset kustannukset	7,8	8,3	7,9	7,6	7,1
Kustannuserät yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

3.1. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

Suomen Pankin henkilöstö kuului tarkasteluvuoden ajan 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 5.1.2001 hyväksymä palkkapolitiikka, jonka mukaan pankin palkkojen tavoitetaso keskimäärin on HAY-palkkavertailun osoittama kaikkien yritysten markkinapalkkamediaani laajalla hajonnalla.

ESA-järjestelmän vaativuusluokitus on pankille räätälöity HAY-järjestelmä. P-järjestelmän vaativuusluokitus on pankissa kehitetty oma järjestelmä, joka samankaltaisuutensa vuoksi kuitenkin mahdollistaa osallistumisen valtakunnalliseen HAY-palkkavertailuun.

Vuoden 2002 keväällä käynnistyi palkkausjärjestelmien uusimisprojekti (PAJU), jonka tavoitteena oli yhdistää palkkausjärjestelmät uudeksi yhtenäiseksi, palkkapolitiikan tavoitteita tukevaksi esimiesten työkaluksi, joka on hallinnollisesti kevyt. Projektin valmistumistavoitteeksi asetettiin helmikuu 2003.

Pankissa on käytössä myös kertapalkintajärjestelmä, joka koskee koko henkilökuntaa. Sen avulla esimiehet voivat palkita alaisiaan ensisijaisesti keskeisistä hyvin onnistuneista projekteista, erinomaisesta pankin ja Ratan kannalta merkittävästä yksilösuorituksesta tai pitkään jatkuneesta, tavoitteet ylittävästä suoriutumisesta.

3.2. Vuoden 2002 korotukset ja palkinta

Vuonna 2001 allekirjoitetun koko henkilöstöä koskevan kolmivuotisen virkaehtosopimuksen mukaisesti palkkoja korotettiin 2 %:n yleiskorotuksella helmikuussa 2002 ja toukokuussa käytettiin 0,9 %:n järjestelyvara, joka jaettiin henkilökohtaisina korotuksina esimiesten esitysten perusteella. P-palkkaisista 90 henkilöä ja ESA-palkkaisista 63 henkilöä sai korotuksen.

HAY-vertailu vuodelta 2001 osoitti, että ESA-palkkaisten palkkakäytäntö oli saavuttanut markkinatasoa, mutta oli edelleen n. 3 % alle sen mediaanitason. P-palkkaisten palkkakäytäntö ylitti selvästi markkinamediaanin. ESA-palkkaisten jälkeenjääneisyyttä pyrittiin kuromaan kiinni keväällä 2002 henkilökohtaisilla meritkorotuksilla. ESA-palkkaisista 30 % (98 henkilöä) sai korotuksen. Korotusten jälkeen suoritettua markkinapalkkavertailun tulokset heinäkuussa 2002 osoittivat, että markkinapalkkataso oli saavutettu ja koko pankin palkkakäytäntö oli keskimäärin hieman yli markkinamediaanin. Erikseen tarkasteltuna P-palkkaisten palkkakäytäntö ylitti mediaanin ja ESA-palkkaisten alitti sen edelleen jonkin verran.

Kertapalkkiota jaettiin vuoden aikana yhteensä 210 henkilölle, joista yli 80 % oli P-palkkaisia. Kertapalkkioista valtaosa jaettiin muiden EU-keskuspankkien tapaan välittömästi rahanvaihtoon osallistuneille henkilöille. Kertapalkkioihin käytetty summa oli yhteensä 233 000 € Kertapalkkioiden määrä oli 0,76 % Suomen Pankin vuotuisesta palkkasummasta, mikä oli merkittävästi edellisvuosia enemmän perustuen poikkeukselliseen rahanvaihtohankkeeseen.

3.3. Keskipalkat organisaatiosoitain

Keskipalkkojen muutos henkilöstöryhmittäin heijastelee keväällä toteutettua palkankorotuskierrosta, jossa korotukset painottuivat ESA-palkkaisiin. P-palkkaisten keskipalkkaa nostaa korotusratkaisun lisäksi se, että MV-sektorilla työskennelleiden, pääosin nuorten määräaikaisten palvelussuhde päättyi tarkasteluvuoden aikana.

Henkilöstön keskirahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät) 1998 - 2002

	1998 €	1999 €	2000 €	2001 €	2002 €
Esimiehet		5 017	5 360	5 469	5 676
Asiantuntijat	3 183	3 286	3 359	3 562	3 728
P-palkkaiset	1 936	2 018	2 025	2 058	2 189
Kaikki	2 432	2 708	2 790	2 873	3 075

Asiantuntijat ja toimistopäälliköt ovat olleet samassa ryhmässä vuosien 1997 – 1998 henkilöstötilinpäätöksissä. Vuoden 1999 tiedoista alkaen on osasto- ja toimistopäälliköt ryhmitelty esimiehet –ryhmään.

3.4. Keskipalkat vaativuustasoittain

ESA-palkkaiset

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

Taso	2000		2001		2002	
	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €
290 - 385	54	2 637	54	2 674	61	2 792
395 - 475	108	3 227	115	3 395	117	3 587
510 - 610	93	3 881	97	4 082	89	4 294
660 - 790	37	4 768	37	5 024	31	5 250
875 - 1135	25	6 199	24	6 580	26	6 810
	317	3 733	327	3 898	324	4 049

P-Palkkaiset

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

Taso	2000		2001		2002	
	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €
2	41	1 448	42	1 464	23	1 595
3	29	1 702	24	1 703	15	1 832
4	43	1 865	42	1 886	38	1 902
5	54	1 979	57	2 012	48	2 095
6	110	2 073	100	2 124	94	2 193
7	93	2 253	85	2 325	82	2 367
8	55	2 363	59	2 403	62	2 480
9	2		3	2 493	3	2 577
	427	2 025	412	2 058	365	2 188

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.

3.5. Verolliset luontoisedut

Luontoisetuina olivat ravintoetu (94,50 €/kk), puhelinetu (20,20 €/kk), asuntoetu ja autoetu. Oikeus ravintoetuun on jokaisella pankkilaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE

4.1. Henkilöstösuunnittelu

Pankin resurssisuunnittelu koostuu vuosittaisen toiminnansuunnittelun yhteydessä tehtävästä henkilöstösuunnittelusta sekä puolipitkän aikavälin henkilöstösuunnittelusta, jossa osastojen johtoryhmien kanssa hahmotellaan kolmen vuoden suunnitelmat osastojen resurssi- ja osaamistarpeista.

4.2. Virkasuhteen muodot

Pankin henkilöstöstä 99 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa työskenteli tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 2002 aikana 9 henkilöä. Tuntityöntekijöitä käytettiin pääasiassa palvelutoiminnoissa ruuhkien tasaamiseen.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 94 % (89 % vuonna 2001) ja määräaikaisten osuus 6 % (11 % vuonna 2001). Virkavapaalla oli vuoden lopussa 31 henkilöä eli 4 % henkilöstöstä. Virkavapaalla olevista 15 henkilöä työskenteli Euroopan Keskuspankissa (EKP).

4.3. Henkilöstön määrä

Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2002 lopussa 704,5 henkilöä, joista osasto- ja toimistopäälliköitä 7,7 %, asiantuntijoita 39,7 % ja muita toimihenkilöitä 52 %. Kahteen viimeksi mainittuun ryhmään kuuluu 32 ryhmäesimiehenä toimivaa henkilöä.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2002

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
P-palkkaiset	346	18	2,5	0	366,5	52,0
Asiantuntijat	259	19	2	0	280	39,7
Esimiehet	54	0	0	0	54	7,7
Ylin johto	0	4	0	0	4	0,6
Kokonaisvahvuus	659	41	4,5	0	704,5	100
Virkavapaalla	-31		0	0	-31	
Toimintavahvuus	628	41	4,5	0	673,5	

Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät ja osa-aikaista virkaa hoitavat sekä osa-aikaeläkkeellä olevat. Sarakkeessa osa-aikaiset on lyhennettyä työaikaa ja osavirkaa tekevien sekä osa-aikaeläkkeellä olevien osuus laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen.

Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet

Vuoden 2002 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat:

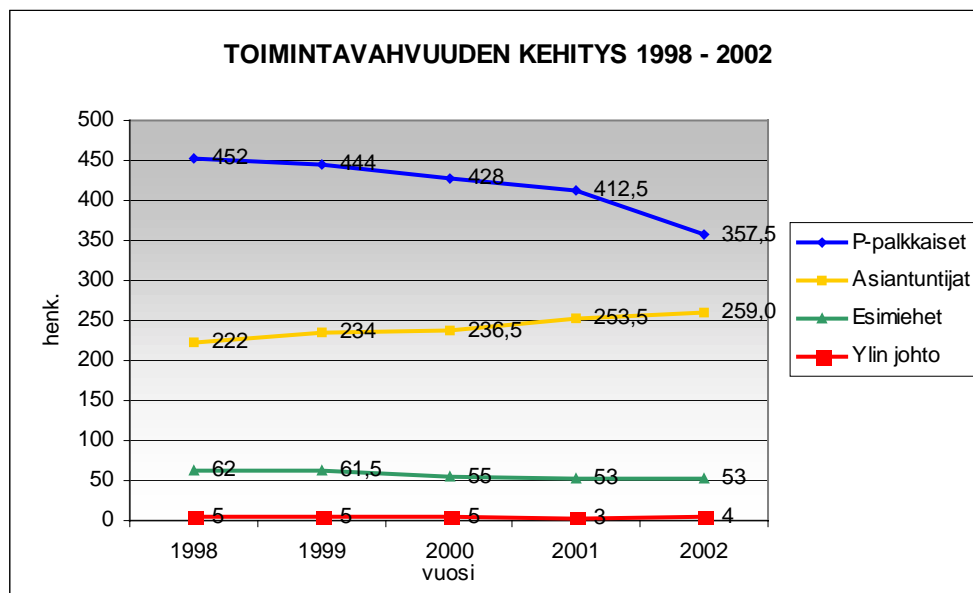
Kokonaisvahvuus: Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaisten sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita eikä lomasijaisia.

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

Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 1998– 2002

	1998			1999			2000			2001			2002		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
P-palkkaiset	417	35	452	396,5	47,5	444	382	46	428	360,5	52	412,5	339,5	18	357,5
Asiantuntijat	200	22	222	216	18	234	214,5	22	236,5	228,5	25	253,5	240	19	259,0
Esimiehet	62	0	62	61,5	0	61,5	55	0	55	53	0	53	53	0	53
Ylin johto	1	4	5	1	4	5	1	4	5	0	3	3		4	4
Yhteensä	680	61	741	675	69,5	744,5	652,5	72	724,5	642	80	722,0	632,5	41	673,5

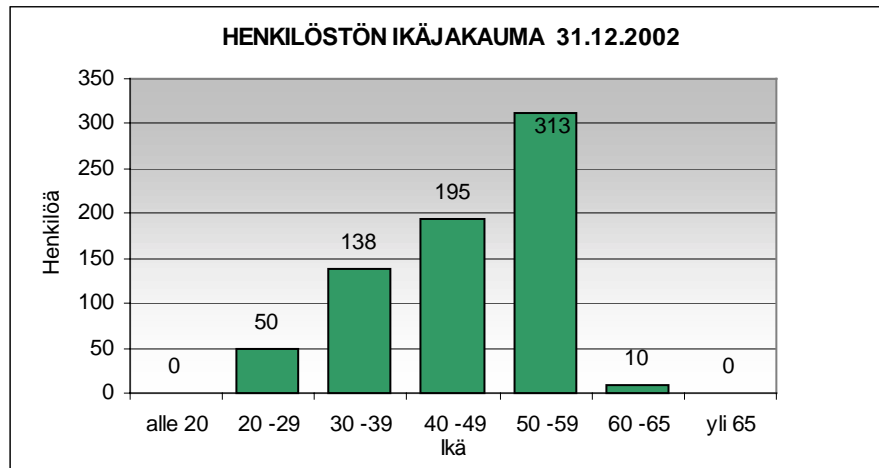


Paikalla olevasta henkilöstöstä P-palkkaisten suhteellinen osuus on viimeisen viiden vuoden aikana pienentynyt 10 % ja asiantuntijoiden puolestaan kasvanut 10 %. Paikalla olevista oli vuoden 2002 lopussa P-palkkaisia 53 % ja asiantuntijoita 38 %. Esimiesten osuus on pysynyt vakiona (n. 8 %) koko tarkastelukauden ja ylimmän johdon osuus on ollut vajaa prosentti. Henkilöstörakenteen lisäksi muutos on tarkastelukaudella kohdistunut myös paikalla olevan henkilöstön määrään, sillä toimintavahvuus on pienentynyt 10 % ja merkittävin muutos tapahtui vuoden 2002 aikana.

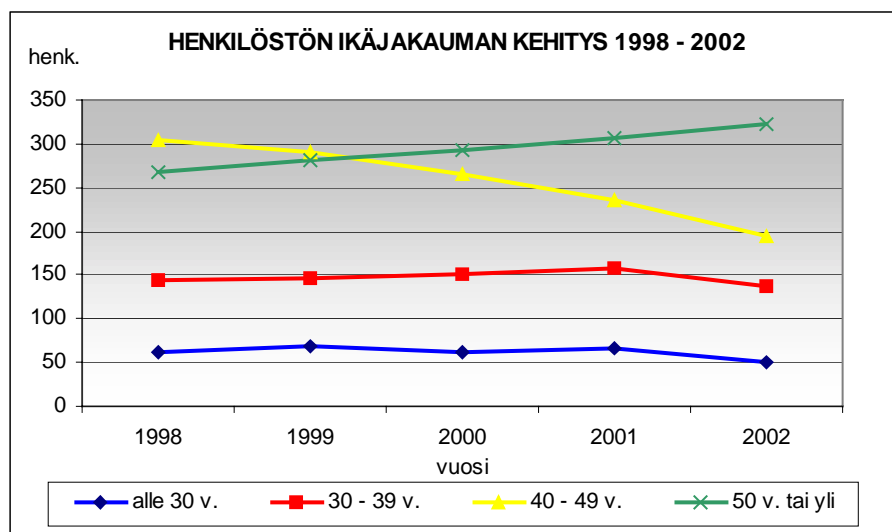
4.4. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta (naisten 46,6 ja miesten 45,1). Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 44,8 (naiset 45,4 ja miehet 44). Keski-ään nousuun edellisvuodesta vaikuttaa eurojen vaihdon saaminen päätökseen, sillä rahanvaihtoa varten palkattujen nuorten sopimukset päättyivät ennen vuodenvaihdetta.

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2002



Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1998 – 2002



Henkilöstön ikäjakauma on 2000-luvulla kehittynyt entistä vinoutuneemmaksi. Pankin ikärakenne painottuu vahvasti yli 50-vuotiaisiin ja vuonna 2002 tämä osuus oli 46 %. Viiden vuoden tarkastelujaksolla yli 50-vuotiaiden osuus on kasvanut 12 % kun 40-49 –vuotiaiden osuus samaan aikaan on pienentynyt 11 %. Taloon tulleet eivät ole kasvattaneet nuorempien ikäluokkien osuutta, sillä ulkoisissa rekrytoinneissa on pääosin painotettu työmarkkinoilla hankittua kokemusta. Pääkonttoriin palkattujen keski-ikä (32 vuotta) ei poikennut merkittävästi kaikkien rekrytoitujen keski-ikästä (30 vuotta).

4.5. Rekrytointi

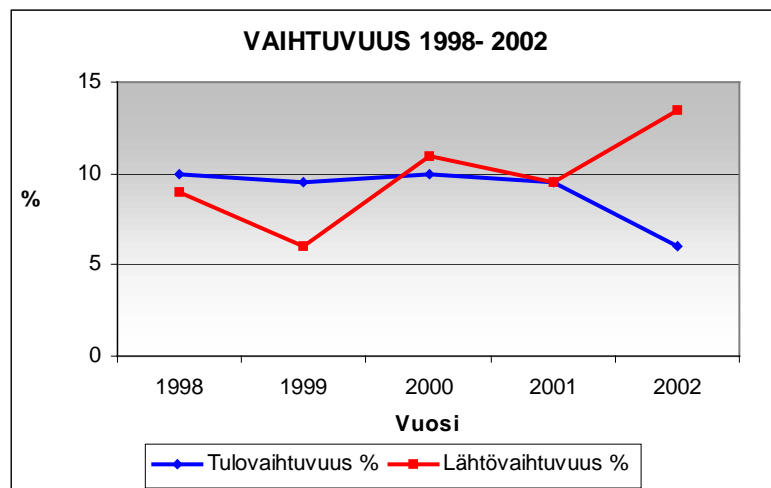
Rekrytoinneissa nojaututaan hyväksytyyn toimintavahvuuteen. Rekrytointien käynnistäminen edellyttää arviota rekrytoinnin tarpeellisuudesta ja johtokunnan hyväksymää rekrytointilupaa ennen linjajohdon tekemiä rekrytointipäätöksiä.

Valinnat ja vaihtuvuus

Vuonna 2002 rekrytoitujen kokonaismäärä pieneni edellisvuosien tasoon verrattuna. Osaltaan tähän vaikutti pääkonttorissa käytössä ollut rekrytointilupakäytäntö ja toisaalta se, että rahanvaihtoon palkattiin vain kolmannes edellisvuoden määrästä. Avoimeksi ilmoitettuja tehtäviä haki 804 henkilöä ja hakijoita oli keskimäärin 16 avointa tehtävää kohden. Hakijoiden määrä kaksinkertaistui edellisvuodesta osittain siksi, että ulkoisten valintojen osuus kasvoi 2/3:aan. Myös ulkoinen työmarkkinatilanne (työnantajan markkinat) sai aikaan sen, että hakijamäärät kasvoivat suuriksi muutamissa hauissa. Valintoja tehtiin yhteensä 61, joista sisäisiä oli 21 ja ulkoisia 40. Soveltuvuusarviointien määrä kasvoi ja niitä käytettiin kymmenen haun yhteydessä testauttamalla kaikkiaan 28 henkilöä.

Lomasijaisiksi rekrytoitiin 108 henkilöä ja hakijoita oli 485. Henkilötyövuosiksi muutettuna lomasijaisten työpanos oli 27 henkilötyövuotta.

Vaihtuvuuden osalta tapahtui selvä muutos edellisvuosiin nähden. Lähtövaihtuvuus kasvoi 13,5 %:iin ja tulovaihtuvuus pieneni 6 %:iin. Vuonna 2001 sekä tulo- että lähtövaihtuvuus oli 9,5 %. Vuoden 2002 lähtövaihtuvuudesta eläkkeelle jääneiden osuus oli 6 % ja rahahuollossa lopettaneiden määräraikaisten 4 %. Muiden pankista pois lähteneiden osuus oli 3,5 %. Tulovaihtuvuus kohdistui eniten ekonomistitoimintoihin ja rahahuoltoon.



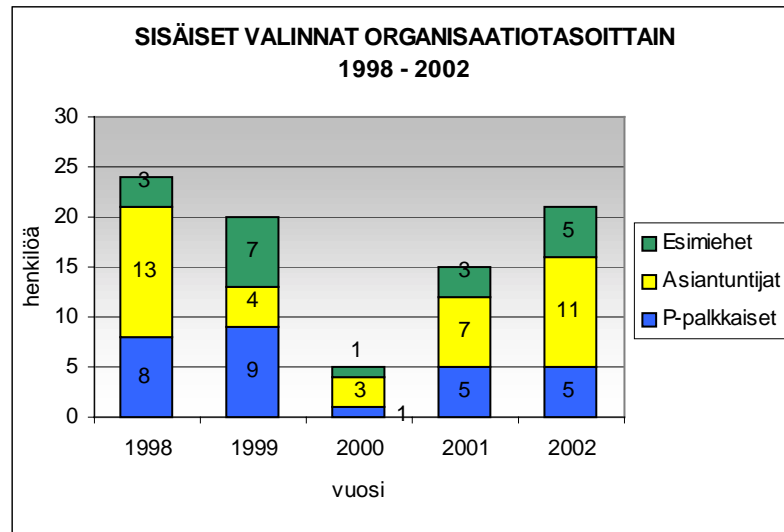
Tulovaihtuvuus = Tulleiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus *100

Lähtövaihtuvuus = Lähteneiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus*100

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

Sisäinen liikkuvuus ja työkierto

Rekrytointilupamenettely edisti sisäistä liikkuvuutta pankissa ja sisäisiä valintoja tehtiin 21. Vuonna 2002 sisäisten valintojen määrä kasvoi 1990-luvun lopun tasolle ja talon sisältä löytyi osaamista erityisesti asiantuntija- ja sihteeritehtäviin. Myös useita esimiestehtäviä (5) täytettiin talon sisältä.



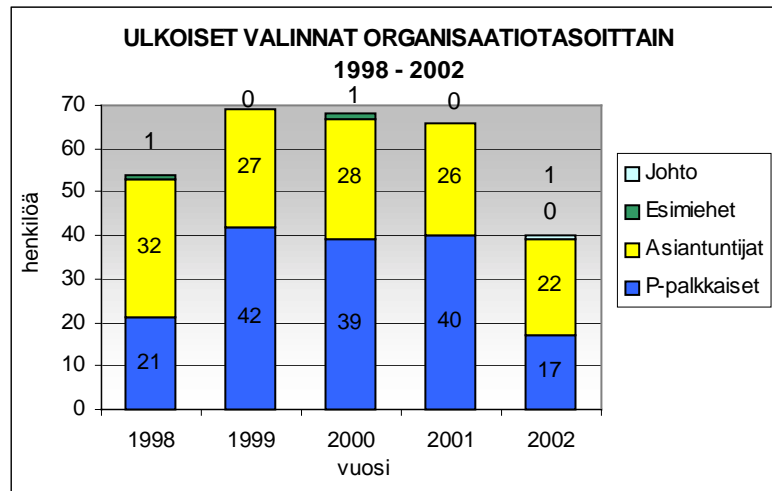
Avoimen sisäisen haun kautta valituksi tulleiden 21 henkilön lisäksi pankissa oli sisäistä liikkuvuutta tutkimusprojekteihin siirtymisten sekä johtokunnan tai osastojen tekemien siirtymispäätösten kautta. Sisäisesti liikkuneita oli vuoden 2002 aikana kaikkiaan 41, eli pankin sisäinen liikkuvuus kasvoi 5 %:sta 6 %:iin. Kaikista sisäisesti liikkuneista 70 % oli asiantuntijoita. Lisäksi maksuvälinesektorissa oli systemaattisessa työkierrossa 57 henkilöä.

Ulkoiset valinnat

40 henkilöä rekrytoitiin talon ulkopuolelta vuonna 2002. Asiantuntijatehtäviin palkattiin 22, operatiivisiin tehtäviin 17 ja johtokunta täydentyi yhdellä henkilöllä. Valinnoista 12 oli vakinaisia ja 28 määräaikaisia. Operatiivisiin tehtäviin tulijoista suurin osa (11) palkattiin rahanvälitystehtäviin. Ulkopuolelta rekrytoitiin asiantuntijaosaamista, mikä tukee pankin henkilöstörakenteen uudistumista. Asiantuntijatehtäviin tulleista suurimmalla osalla on akateeminen loppututkinto (ja näistä 3:lla tohtoritutkinto) ja pääkonttorin operatiivisiin tehtäviin valituilla tradenomitutkinto. Vuoden aikana pankissa työskenteli 9 harjoittelijaa (sihteer-, tradenomi- ja korkeakouluharjoittelijoita).

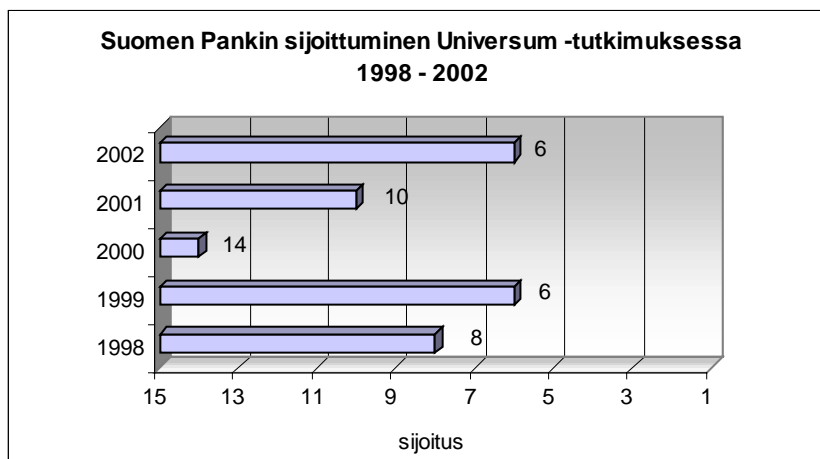
Kaikkiin pankkiin tulijoihin sovellettiin 4-6 kuukauden koeaikaa.

Rekrytointien kustannukset olivat yhteensä 53 047 € josta rekrytointi-ilmoittelun osuus oli 23 106 € soveltuvuustutkimusten 29135 € ja muiden rekrytointikulujen 806 €



Työnantajakuva

Suomen Pankki on osallistunut vuodesta 1997 Universum Communicationsin tekemään opiskelijatutkimukseen, jossa on peilattu pankin houkuttelevuutta työnantajana korkeakouluopiskelijoiden arvioiden pohjalta. Kaupallisia ja taloudellisia aineita opiskelleille tehdyssä kyselyssä pankki on useimmiten ollut kymmenen halutuimman työnantajan joukossa Suomessa ja vuonna 2002 sijoitus oli 6. Muista suomalaisista työnantajista Nokia on ollut selkeä ykkönen koko tutkimuksen ajan. Pankkisektorin työnantajien joukossa Suomen Pankki on sijoittunut kärkipäähän ja oli vuonna 2002 sijoitukseltaan paras pankki.



5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Pankissa kehityskeskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää ja toiminnansuunnittelua. Muutoksen ohjaamisen ja osaamisen kehittämisen kannalta kehityskeskustelut ovat avainasemassa. Vuonna 2002 kehityskeskustelut kattoivat 90 % henkilöstöstä. Vuonna 2001 vastaava osuus oli myös 90 %, vuonna 2000 87 % ja vuonna 1999 90 %. Kattavuutta voidaan pitää hyvänä verrattuna muihin organisaatioihin.

5.1. Koulutusrakenne

Korkeamman asteen koulutuksen omaavien työntekijöiden osuus on lisääntynyt 4 % edellisestä vuodesta.

Koulutusrakenne 2002

	Henkilöä	%-jak.koulutusasteen mukaan
Perusaste	111	16
Keskiaste	145	21
Alin korkea-aste	161	23
Alempi korkeakouluaste	63	9
Ylempi korkeakouluaste	177	25
Tutkijakoulutusaste	49	7
Yhteensä	706	100
Koulutustasoindeksi	4,9	

Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen, jossa:

Perusasteeseen luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.

Keskiasteeseen luetaan ylioppilastutkinnot sekä 1-3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikot, asentajat, datanomit, ravitsemisalalan perustutkinnot.

Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. tekniikan ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri.

Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.

Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

Suomen Pankin koulutustasoindeksi on 4,9 asteikolla 1-8 (vuonna 2001 4,7). Asiantuntijatehtävissä työskentelevien pankkilaisten koulutustasoindeksi on 6,3 (vuonna 2001 6,3).

Koulutustasoindeksi lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella siten, että

Perusaste = 1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

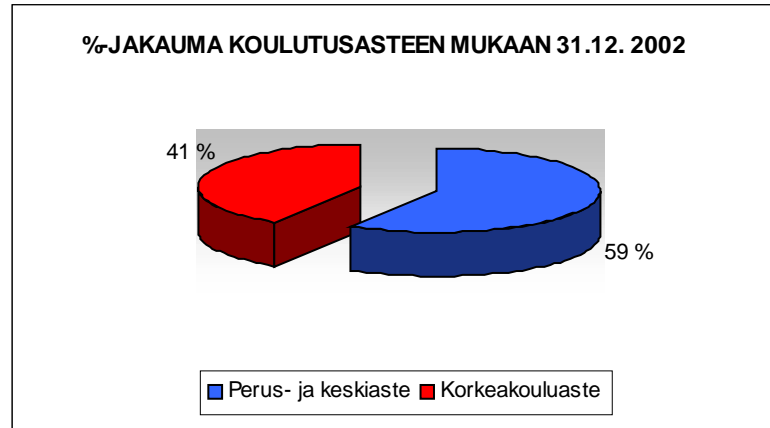
Alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

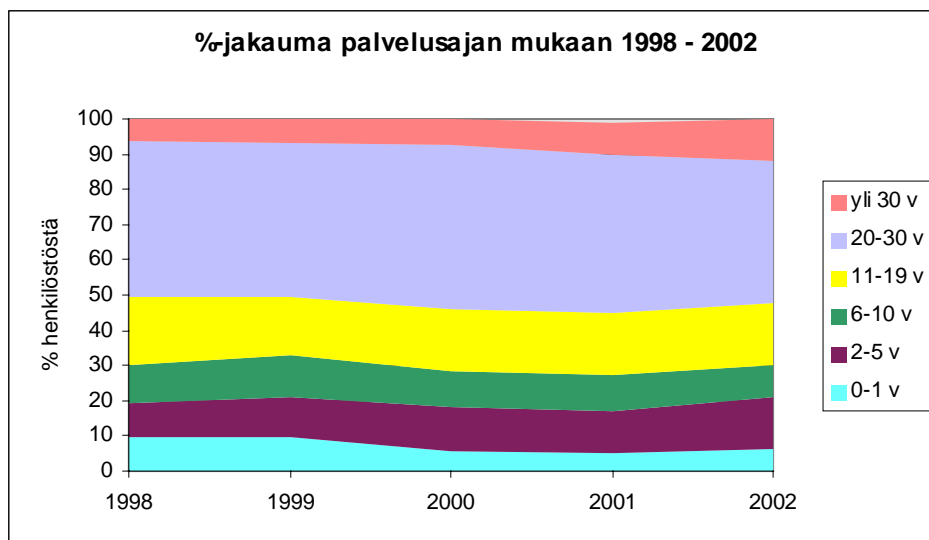
Tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindexin mahdollinen vaihteluväli on 1 – 8.



5.2. Kokemusrakenne

Palvelus- aika SP:ssa	1998 %-jakauma palvelusajan mukaan	1999 %-jakauma palvelusajan mukaan	2000 %-jakauma palvelusajan mukaan	2001 %-jakauma palvelusajan mukaan	2002 %-jakauma palvelusajan mukaan
0-1 v	10	10	5	5	6
2-5 v	10	11	13	12	15
6-10 v	11	12	10	10	9
11-19 v	19	17	18	18	18
20-30 v	44	44	46	45	40
yli 30 v	6	7	8	9	12
Yhteensä	100	100	100	100	100



5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset

Pankin koulutusmenot vuonna 2002 olivat 1,18 milj. euroa (3,8 % palkkasummasta). Laskua edelliseen vuoteen oli 13 %, mutta tasoa voidaan edelleen pitää hyvänä muihin organisaatioihin verrattuna (Benchmarking 2002²). Taloudelliseen koulutukseen käytettiin 0,27 milj. euroa, tietotekniikkakoulutukseen yhteensä 0,39 milj. euroa, vuorovaikutus-, viestintä ja kielikoulutukseen 0,25 milj. euroa sekä johtamiskoulutukseen 0,1 milj. euroa ja muuhun ammatilliseen koulutukseen 0,18 milj. euroa.

Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset on koottu seuraavaan taulukkoon.

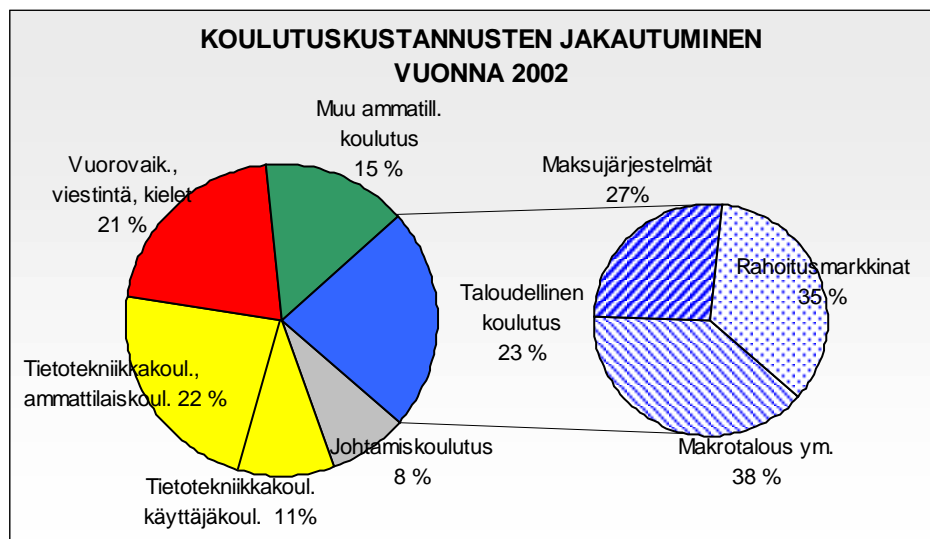
	1998	1999	2000	2001	2002
Kokonaisajankäyttö pv.	3 400	3360	3325	4343	3035 *)
Pv/hlö	4,3	4,3	4,6	6,1	4,3
% työajasta	1,7	1,7	1,8	2,4	1,7
Kokonaiskustannukset Euroa	1,14	1,19	1,28	1,36	1,18
€/hlö	1 447	1 525	1 752	1 917	1 684
% palkkakustannuksista	4,0	4,0	4,4	4,6	3,8

*) kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin v. 2001 ja 2002

	2001 %	2002 %
Esimiehet	17	16
Asiantuntijat	53	58
P-palkkaiset	19	18
Yhteinen	11	8

Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2002



² Paras Käytäntö Oy- Best Practice Ltd: Henkilöstötoimen Benchmarking –tutkimus 2002

Johtamiskoulutus

Alkuvuodesta toteutettiin osasto- ja toimistopäälliköille suunnatun sisäisen johtamiskoulutuksen viimeinen, itsensä johtamiseen liittyvä osio. Suomen Pankista lähetettiin osallistujia myös EKPJ:n yhteisiin johtamiskoulutusohjelmiin (Heading for Leadership ja Transformational Leadership).

Viestintä- ja vuorovaikutustaitokoulutus

Toimintaympäristön kansainvälistymisen vuoksi kielikoulutus on edelleen merkittävä henkilöstökoulutuksen alue. Pääpaino oli englannin kielessä ja lähinnä puhe- ja neuvottelutaitojen kehittämisessä. Valmennukseen osallistui pankkilaisia kaikista henkilöstöryhmistä.

Koulutusyhteistyö EKPJ:n piirissä

Kansallisten keskuspankkien välinen koulutusyhteistyö lisääntyy jatkuvasti. Yhteisiä kursseja ovat mm. EKPJ:n perehdytysohjelma, johtamiskoulutusohjelmat sekä neuvottelu- ja vuorovaikutustaitojen kurssit. Suomen Pankki lähetti näille kursseille yhteensä 20 osallistujaa.

Tietotekninen koulutus

Tietotekniikan käyttäjäkoulutus kohdistui pääosin toimistojärjestelmien osalta syventävään ab-ajokorttikoulutukseen sekä kehitystyössä tarvittaviin projektityövalmiuksiin ja testaukseen.

Ammatillinen koulutus kohdistui arkkitehtuurivaihdon edellyttämään teknologiaan ja sen mahdollistamiin uusiin ohjelmisto- ja sovelluskehitysteknologioihin. Ammatilliseen koulutukseen osallistui sovelluskehittäjiä pankin eri yksiköistä.

Sisäinen taloudellinen ja juridinen koulutus

Vuonna 2002 järjestettiin 15 koulutustapahtumaa ja teemoissa olivat erityisesti esillä Rahoitustarkastuksen asiantuntijoiden, Suomen Pankin tilastotyötä tekevien sekä makroekonomistien ajankohtaiset koulustarpeet. Edellisvuodesta poiketen monet tilaisuudet olivat ammatillisesti pidemmälle eriytyneistä aiheista. Aiheina olivat mm. pankkien vakavaraisuussäännösten muuttuminen ja sen aiheuttamat muutokset rahoitusvalvonnan menetelmissä, pankkien luokitustoiminta, kansantalouden tilinpito ja taloustilastot sekä makroteoria ja yleisen tasapainon empiiristen makromallien sovellukset. Viimeksi mainitusta aiheesta järjestettiin uudenlainen mittava laboratorio-tyyppinen koulutus pankin makromalliryhmälle. Koulutuksen vetäjä oli Kansainvälisestä valuuttarahastosta.

Rahoituksen perusteiden luentosarja oli jatkoa monille edellisvuoden peruskoulutus - tyyppisille tilaisuuksille. Sen kohdejoukkona olivat lähinnä tutkimussihteerit ja sisäisiä palveluja tuottava henkilöstö. Aikaisempien vuosien tapaan joillekin kursseille osallistui eurooppalaisten keskuspankkien, rahoitusvalvontaviranomaisten ja kotimaisten yhteistyötahojen edustajia. Ulkopuolisten osallistujien määrä oli 9%, mikä on edellisvuotta suurempi.

Pankkilaiset osallistuivat edellisvuosien tapaan ulkomaisten keskuspankkien ja muiden taloudellista koulutusta tarjoavien tahojen kursseille.

Opinnäyteprojektit

OPINNÄYTEPROJEKTIT	1998	1999	2000	2001	2002
Projekteja	7	10	12	6	4
Henkilötyövuosia	5	5.5	8	4	2.1

Asiantuntijoiden huippuosaamisen kehittämistä edustavat mm. jatkokoulutukseen liittyvät opinnäyteprojektit, joihin osallistui vuonna 2002 yhteensä 4 henkilöä vastaten noin 2 henkilötyövuotta.

5.4. Muu ammatillinen kehittyminen

Pankin toimintaa asiantuntijaorganisaationa voidaan kuvata henkilökunnan julkaisutoiminnalla, kirjaston käytöllä ja ulkopuolisten asiantuntijayhteyksien, tutkijavierailujen sekä sisäisen seminaaritoiminnan laajuudella.

TUTKIMUSJULKAISUT	1998	1999	2000	2001	2002
Julkaistuja kirjoja ja artikkeleita	172	197	189	189	168
- niistä referoiduissa tieteellisissä julkaisuissa	5	13	16	11	19

Pankin asiantuntijoiden koti- ja ulkomainen julkaisutoiminta on jatkunut laajana. Pankin asiantuntijoiden raportteja, artikkeleita tai kirjoja julkaistiin yhteensä 168 kappaletta. Näistä 19 ilmestyi vaativissa, ns. referee-käytäntöä noudattavissa tieteellisissä julkaisusarjoissa.

SIS. SEMINAARIT	1998	1999*	2000	2001	2002
Seminaarien lukumäärä	37	59	59	50	74
Osanottajia keskimäärin/tilaisuus	35	19	16	17	18

* V. 1999 lukuun sisältyvät siirtymätalouksien tutkimuslaitoksen seminaarit

Ajankohtaisista tutkimus- ja talouspoliittisista aiheista järjestettiin lyhytkestoisia sisäisiä, kaikille pankin asiantuntijoille avoimia seminaareja 74 kpl. Tilaisuuksissa oli keskimäärin 18 osanottajaa.

TUTKIJAVIERAILUT	1998	1999	2000	2001	2002
Henkilöitä	8	12	15	17	21
Henkilötyövuosia	3	4	5	6	6.8

Tutkijoiden lyhytaikaisten työvierailujen määrä kasvoi edelleen siten, että pankin tutkimusosastolla ja siirtymätalouksien tutkimuslaitoksessa työskenteli vuoden aikana 21 pääosin ulkomaista tutkijaa. Vierailevien tutkijoiden työpanos oli yhteensä noin 7 henkilötyövuotta.

KIRJASTON KÄYTTÖ	1998	1999	2000	2001	2002
Lainat	13 496	12 453	12 955	14 680	15 764

Laajasta elektronisten aikakauskirjojen ja muiden lähteiden saatavuudesta huolimatta myös paperimuotoisten julkaisujen lainausmäärät ovat nousseet viime vuosina tasaisesti. Vuonna 2002 kirjalainoja pankin henkilökunnalle kertyi 15 764 kappaletta..

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, kirjastopalvelut ja vapaa-ajanvietto-mahdollisuudet. Pankkilaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotiloja Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaarella sekä majoitustiloja Saariselällä.

6.1. Työterveyshuolto

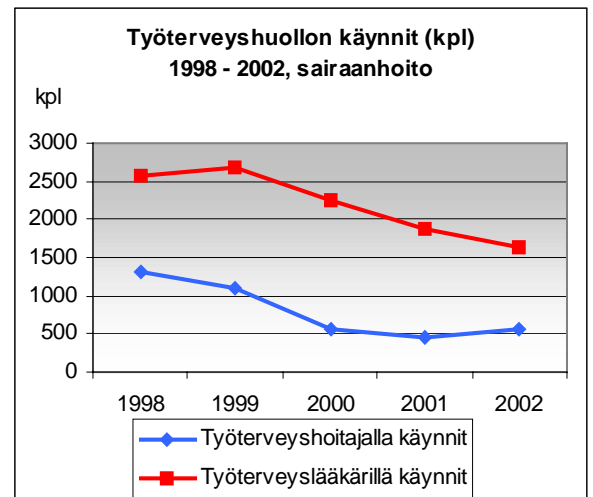
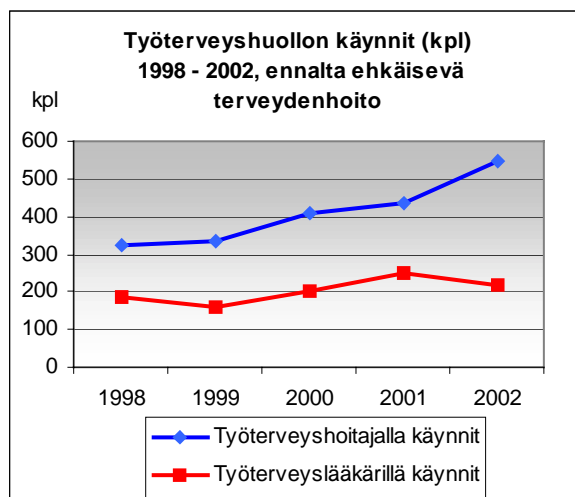
Suomen Pankki ostaa pääkonttorin ja Ratan työterveyshuoltopalvelut Diacor Terveyspalvelut Oy:ltä. Ensisijainen lääkäriasema on Keskustan asema Aikatalossa. Poikkeustilanteissa myös Alppikadun ja Tikkurilan lääkäriasemilla on käyntejä.

Työterveyshuollon puitteissa pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn rajaan asti vuodessa. Pääkonttorissa keskitetty hammaslääkäripalvelusopimus on tehty Hammaslääkäriasema Fossa Oy:n ja Hammassairaala Oral Oy:n kanssa.

Haarakonttorit ovat tehneet sopimuksen paikallisen työterveyshuoltopalvelujen tarjoajan kanssa.

Työterveyshuollon painopisteenä on ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen ja pitkäjänteisten toimenpiteiden läpivienti.

Työterveyshuollon käynnit, kpl



Työterveyshuollon käyntien kehityksessä näkyy v. 2000 alkanut ennaltaehkäisevän toiminnan painotus. Sairaanhoitokäynnit ovat edelleen vähentyneet ja ennalta ehkäisevä toiminta lisääntynyt vastaavasti. Ennalta ehkäisevä toiminta sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 7 767 kpl (joista 6 109 työpäiviä) 593 henkilöllä (luvussa huomioitu kaikki vuoden aikana pankissa työskennelleet). Sairauspoissaoloprosentti oli 3,3 eli sama kuin vuonna 2001. Poissaoloprosentti on laskettu aiemmasta poiketen käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on käytännössä pysynyt ennallaan edellisvuoteen verrattuna.

Tarkasteltaessa sairauspoissakertoja pituuden mukaan jaoteltuina saadaan seuraava tilasto:

Poissaolon kesto	1-3 pv	4-10 pv	yli 10 pv
Poissaolokertoja	1398	240	133
Henkilöitä	542	170	108

Lyhyiden (1-3 pv) sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista oli 78,9 %.

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 178 henkilöllä ja terveysprosentti oli näin 26,4 %, mikä on 4,4 prosenttiyksikköä suurempi kuin edellisenä vuotena.

Verrattaessa yllämainittuja tunnuslukuja vuonna 2002 henkilöstöjohtamisen benchmarking-tutkimukseen osallistuneiden yritysten lukuihin voidaan todeta, että pankin sairauspoissaoloprosentti alitti vertailuyritysten mediaanin, mutta lyhyiden poissaolokertojen osuus ylitti merkittävästi vertailuyritysten mediaaniarvon ja terveysprosentti oli selvästi alempi kuin vertailuyritysten mediaani.

Työtaturmapoissaolot

Työ- ja työmatkataturmia sattui vuoden aikana 28 kpl, joista 14 oli työtaturmia. Tapaturmista 9 johti poissaoloon. Poissaolopäiviä kertyi uusien ja edellisvuonna sattuneiden työtaturmien vuoksi yhteensä 430 päivää (joista 294 oli työpäiviä). Vuonna 2001 sattui 30 tapaturmaa ja poissaolopäiviä oli 370.

Työterveyshuollon kustannukset

Pankilla on täysomavastuullinen työtaturmavakuutusjärjestelmä, jonka kustannukset olivat 28 600 euroa vuonna 2002. Vuotuisiin kustannuksiin vaikuttavat sattuneet tapaturmat.

Pankin henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2002 olivat 477 000 euroa eli 708 euroa/henkilö. Kustannuksiin eivät sisälly pankin tila-, siivous- ja hallinnolliset kustannukset. Kelan korvaukset kustannuksista olivat 128 000 euroa eli 190 euroa/henkilö.

Hammashoidon osuus työterveyshuollon nettokustannuksista oli 67 000 euroa eli 99 euroa/henkilö. Kela korvasi SVL:n mukaisen osuuden vuoden 1945 jälkeen syntyneiden kustannuksista.

Työterveyshuollon v. 2002 maksetut bruttokustannukset olivat 18 % suuremmat kuin edellisvuonna. Kasvua tapahtui kautta linjan, mutta suurinta se oli yleislääkäripalkkioiden osalta. Osin (5 %) kustannusten kasvu aiheutui laskutuksen viivästymisestä edellisen vuoden lopulla, mikä aiheutti kulujen siirtymistä v. 2002 puolelle.

Kustannusten kasvusta puolet kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, minkä osuus kokonaiskustannuksista nousi.

Työkyvyn ylläpito

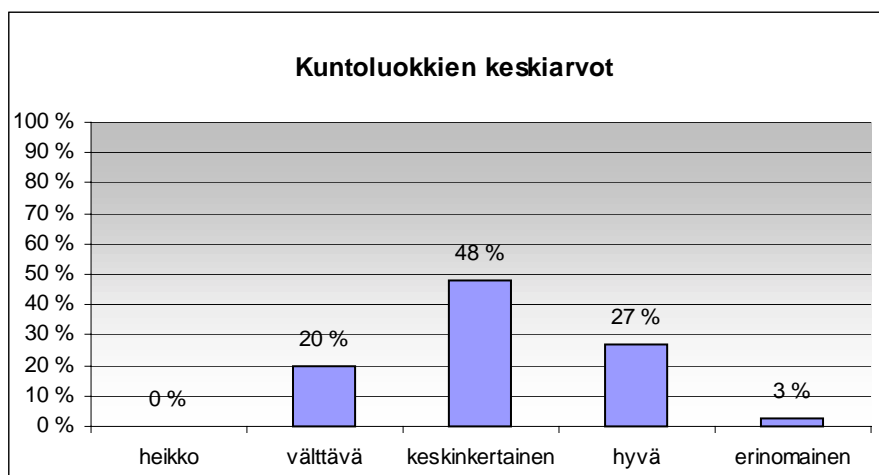
Työpaikkaselvityskäyntejä suoritettiin viiteen yksikköön. Sen lisäksi tehtiin pienempiä osaselvityksiä tai seurantakäyntejä.

Ikään perustuvia terveystarkastuksia tehtiin 78 henkilölle, jotka sijoittuivat ikähaarukkaan 40-55 vuotta. Terveystarkastusten yhteydessä selvitetyn työkykyindeksin tulokset osoittavat, että tarkastetun ryhmän työkykyluokat jakautuivat seuraavasti:

Erinomainen työkyky	48,7 %
Hyvä työkyky	38,5 %
Kohtalainen työkyky	9,0 %
Huono työkyky	3,8 %

Tarkastetuista 60 % oli naisia ja 40 % miehiä. Jakauma työkykyluokkiin on pysynyt melko samankaltaisena vuodesta 1998 alkaen. Kohtalaista ja huonoa työkykyä osoittavaan luokkaan kuuluvien osalta työterveyshuolto selvittää erityistoimenpiteiden tarpeen.

Terveystarkastusten yhteydessä suoritettiin lähes kaikille työfysioterapeutin tekemä toimintakykytesti. Testitulokset jakautuivat seuraaviin kuntoluokkiin:



Kuntoutus

Asiantuntijaryhmän kuntoutus toteutettiin Kelan korvaamana avo-ASLAK-kuntoutuksena Suomen Selkäinstituutissa. Ryhmään kuului 10 asiantuntijatasoista henkilöä pankista ja Ratasta. Varsinaisen kuntoutusjakson jatkoksi sovittiin ryhmän kanssa jatkotoimenpiteistä työterveyshuollon puitteissa.

Yksilöllistä kuntoutusta (Kelan työkykyä ylläpitävää kuntoutusta kymmenelle henkilölle, lisäksi työterveyshuollon suorittamaa avokuntoutusta usealle henkilölle) tuettiin kuntoutujan, esimiesten, työterveyshuollon ja henkilöstöosaston yhteistyönä.

6.2. Liikunta

Pankin liikuntapalvelujen tuottamisesta on yhteistyösopimus Suomen Kuntourheiluliiton kanssa. Kuntourheiluliiton vastuulla ovat säännöllisten jumppatuntien veto ja kuntotestien sekä kunto-ohjelmien laatiminen. Jumppatarjontaa lisättiin tavoitteena aktivoida kaiken tasoisia liikunnan harrastajia. Kuntourheiluliitto järjesti myös kolme starttikurssia kuntosalin käyttäjille ja erilaisia lajikokeiluja syksyn liikuntakaudella. Vuoden aikana järjestettiin luukatoa ja painonhallintaa käsittelevät luennot. Jälkimmäinen toimi painonhallintaryhmän käynnistysluentona. Syksyn hyvinvointimessut järjestettiin urheiluhallilla. Kävijöitä oli n. 100 henkilöä.

Liikunnan edistäjänä ja organisoijana toimii pankissa myös kaksi yhdistystä, Suomen Pankin urheiluseura ja Tenniskerho.

Vuonna 2002 pankin liikuntahallia käytti säännöllisesti 331pankkilaista.

6.3. 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 järjestettiin 172 tilaisuutta, joissa asiakkaita kävi 4 203. Kallvikin huvilalla tilaisuuksia järjestettiin kesän aikana 47 ja asiakasmäärä oli 1 330. Huvila- ja kerhotilojen käyttöaste oli 50,9 %. Saariselällä sijaitsevien Luppomajojen käyttöaste oli puolestaan 37 %.

Pankissa toimii 16 harrastekerhoa, joita pankki tukee pienehköllä määrärahalla vuosittain. Osa kerhoista perii lisäksi jäsenmaksua.

7. ELÄKKEET

7.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat

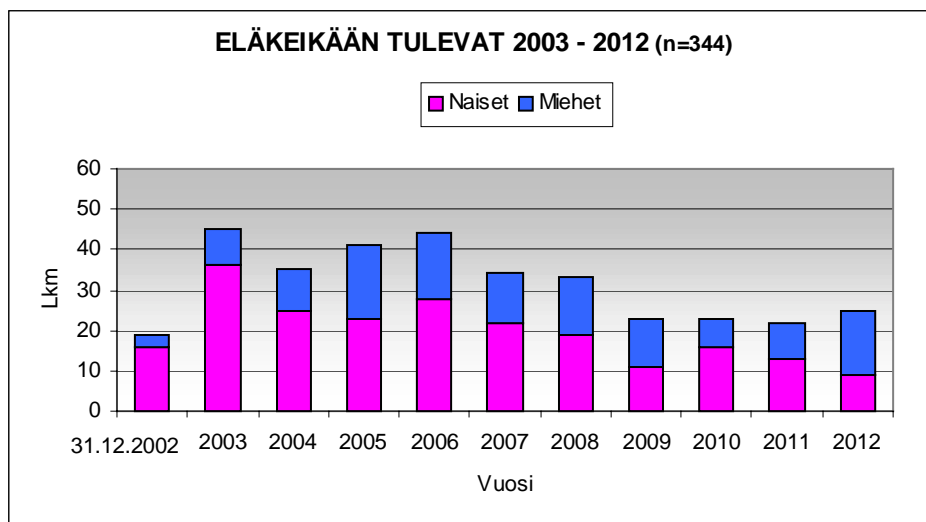
Vuonna 2002 eläkkeelle siirtyminen lisääntyi edelleen. Eläkeikään tulevien määrä kasvaa ja lähentelee 200 henkilöä tulevan viiden vuoden aikana. Suoraan pankista eläkkeelle vuoden 2002 aikana siirtyi 29 henkilöä, joista 24 vanhuuseläkkeelle (kolme ns. tasa-arvoeläkettä) ja 5 työkyvyttömyyseläkkeelle. Osa-aikaeläke myönnettiin 1 henkilölle.

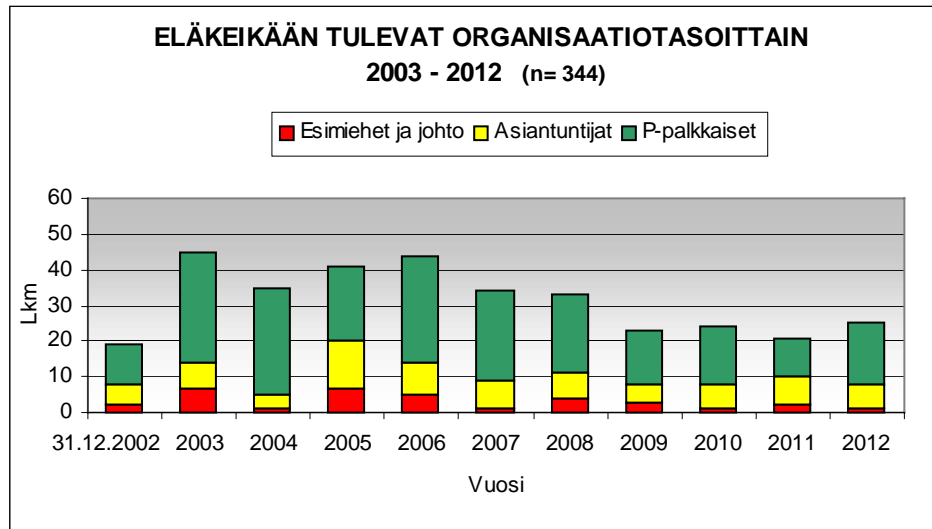
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä oli kertomusvuonna 56,2 vuotta. Luku oli edellisvuotta pienempi, mikä katkaisi keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän nousun neljän vuoden aikana 55 ikävuodesta 57.6 ikävuoteen. Vuonna 2002 eläkkeelle siirtyi enemmän työkyvyttömyyseläkkeelle ja alempaan eläkeikään oikeutettuja kuin edellisenä vuonna. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä tulee jälleen nousemaan alempaan eläkeikään oikeutettujen lukumäärän pienentyessä.

Vuoden 2002 lopussa pankissa työskenteli 19 jo eläkeiän saavuttanutta henkilöä.

Eläkeikään tulevat 2003 – 2012

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	kumul.luku
3.12.2002	16	3	19	19
2003	36	9	45	64
2004	25	10	35	99
2005	23	18	41	140
2006	28	16	44	184
2007	22	12	34	218
2008	19	14	33	251
2009	11	12	23	274
2010	16	7	23	297
2011	13	9	22	319
2012	9	16	25	344
Yhteensä	218	126	344	





7.2. Suomen Pankin eläkelaitos

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

Eläkkeiden rahoittamiseksi pankin taseessa ollutta eläkevarausta vastaavat varat on merkitty eläkerahastoksi taseeseen kertomusvuonna. Suomen Pankin eläkerahastolla on oma hallinto. Varainhoidossa käytetään ostopalveluja sijoitustoiminnassa.

Eläketurvan hallinnoinnissa eläkelaitos toimii muiden Suomen eläkelaitosten tapaan yhteistyössä eläkelaitosten ja eläketurvakeskuksen (ETK) kanssa. Eläkelaitos ostaa Valtio-konttorin eläkepalvelut -yksikön eläkelaskenta- ja asiantuntijalääkäripalveluja, työterveys-huollon (Diacor terveystalvelut Oy) palveluja ja eläkevastuun toteuttamiseksi tarpeelliset eläkevastuulaskelmat (SILTA Oy). Eläkkeiden maksatus hoidetaan henkilöstöosastolla osin ostopalveluna. Lisäksi lyhyet virkasuhteet on vakuutettu TaEL -eläkekassassa.

7.3. Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2002 eläkettä 796 henkilölle, joista naisia oli 71 %. Eläkkeensaajista 524 oli jäänyt eläkkeelle suoraan pankista tai Ratasta. Muut ovat perhe-eläkkeen saajia tai vapaakirjaeläkkeen saajia, eli ovat työskennelleet aikanaan pankissa, mutta jääneet eläkkeelle muun yrityksen palveluksesta.

Eri eläkelajeja maksettiin seuraavasti vuonna 2002:

<u>Eläkelaji</u>	<u>Henkilömäärä</u>	<u>Maksettu €</u>
Vanhuuseläkkeet	564	11 268 428
Työkyvyttömyyseläkkeet	71	538 800
Työttömyyseläkkeet	15	29 840
Perhe-eläkkeet	107	1 264 282
Varhennetut vanhuuseläkkeet	30	535 632
Yksilölliset varhaiseläkkeet	3	2 907
Osa-aikaeläkkeet	6	48 236
Yhteensä	796	13 688 085

Suomessa maksettiin vuonna 2002 työuraan perustuvia ansiosidonnaisia eläkkeitä noin 12 miljardia euroa, joista perhe-eläkkeitä huomioimatta seuraavien eläkelajien osuudet olivat:

Vanhuuseläkkeet	72 %	(SP 95 %)
Työkyvyttömyyseläkkeet	20 %	(SP 4,3 %)
Työttömyyseläkkeet	6 %	(SP 0,2 %)
Osa-aikaeläkkeet	2 %	(SP 0,4 %)

Vanhuuseläkkeiden osuudet ovat kasvaneet ja työkyvyttömyyseläkkeiden osuudet laskeneet edellisestä vuodesta.