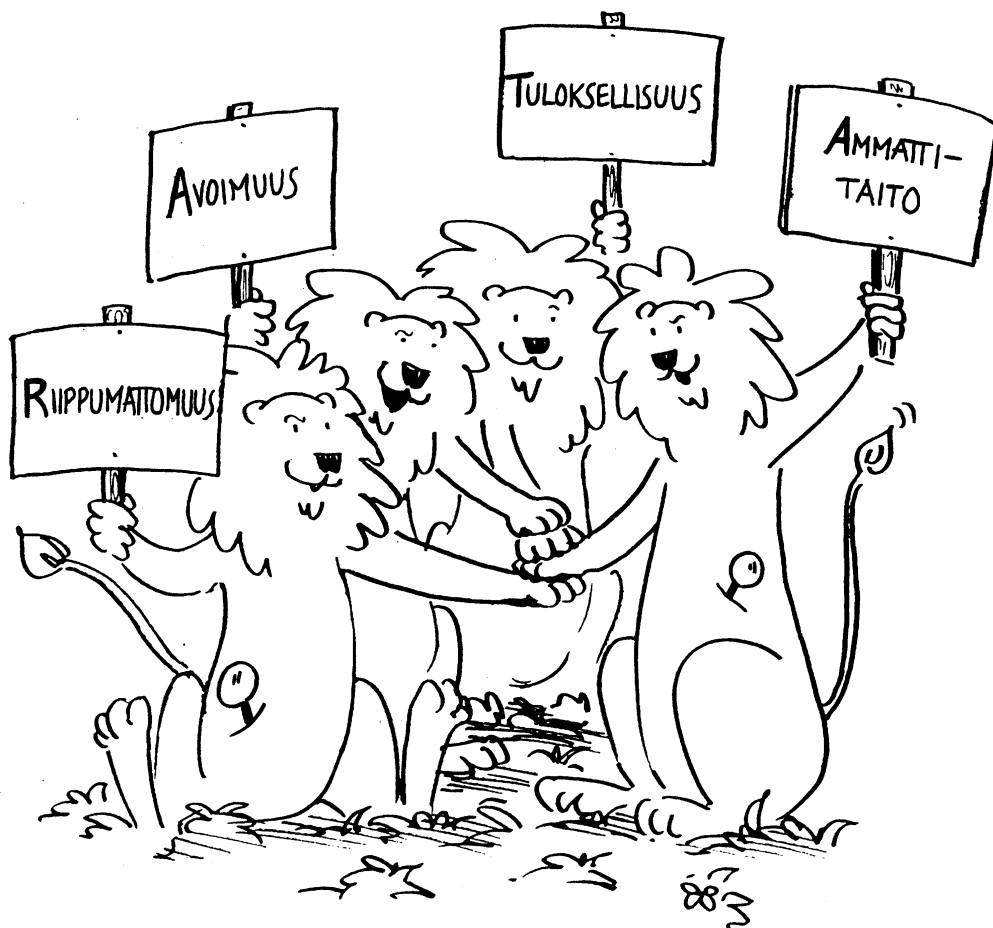


Rahoitustarkastus Henkilöstötilinpäätös 1998





Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1998	3
Johdanto	3
I JOHTAMINEN	4
1.1. Organisaatorakenne	4
1.2. Johtamisen työkalut	4
1.3. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	5
1.4. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä.....	5
1.5. Ilmapiiritutkimus	5
II HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI	7
2.1. Henkilöstörakenne	7
2.2. Henkilöstön ikärakenne	8
2.3. Virkasuhteen muodot.....	9
2.4. Rekrytointi	9
III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	12
3.1. Koulutus rakenne	13
3.2. Kokemusrakenne	14
3.3. Osaamisen kehittäminen	14
IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	17
4.1. Keskipalkat organisaatiotasoinnain	17
4.2. Keskipalkat vaatavuustasoinnain	18
V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY	20
5.1. Työterveyshuolto	20
5.2. Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus	21
VI ELÄKKEET	23
VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS JA TUOTTAVUUS	24
7.1. Työajan käyttö	24
7.2. Lisä- ja ylityöt.....	25
7.3. Työvoimakustannukset	26



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1998

Johdanto

Suomen Pankin henkilöstöstrategian painopistealueina on viimeisen kolmen vuoden ajan ollut henkilöstörakenteen, osaamisen, johtamisen ja toimintatapojen uudistaminen ja kehittäminen. Ratan painopistealueina ovat olleet erityisesti

- ♦ osaaminen
- ♦ johtaminen ja
- ♦ toimintatavat.

Henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on mitata ja arvioida henkilöstöstrategisten linjausten toteutumista, muutossuuntaa ja muutosnopeutta. Se on myös henkilöstökertomus, johon on koottu vuoden aikana toteutetut merkittävimmät henkilöstön kehittämistoimenpiteet.

Vuoden 1998 henkilöstötilinpäätös on Ratan toinen ja mahdollistaa siten vertailun edelliseen vuoteen ja tukee käynnistynyttä strategista keskustelua tehtyjen kehittämistoimenpiteiden riittävydestä.

Aikaisempien vuosien tapaan Suomen Pankki (ml. Rata) osallistui vuonna 1998 myös ulkopuoliseen henkilöstöalan benchmarking –tutkimukseen, mikä mahdollistaa tunnuslukujen vertailun markkinoilla vallitsevaan käytäntöön. Vuoden 1998 benchmarking –tulokset ovat käytettävissä kesäkuussa 1999. Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut ovat pitkälti samansäلتöisiä kuin benchmarking –luvut.

Vuoden 1998 henkilöstötilinpäätös on edellisvuosien tapaan tehty erikseen Suomen Pankista ja Ratasta. Henkilöstötilinpäätös on tarkoitettu pankin ja Ratan sisäiseen käyttöön. Se jaetaan johdolle, esimiehille ja yhdistyksen käyttöön. Henkilöstötilinpäätös on luettavissa myös pankin ja Ratan intraneteissa.

Aura Laento



I JOHTAMINEN

1.1. Organisaatorakenne

Ratan henkilöstön toimintavahvuus (ks. s. 7) oli vuoden 1998 lopussa 123 henkilöä ja kokonaisvahvuus 134 henkilöä, joista osasto- ja toimistopäälliköitä 9 %, muita asiantuntijoita 69 % ja muita toimihenkilöitä 22 %. Kahteen viimeksi mainittuun ryhmään kuuluu 12 ryhmäesimiehenä toimivaa henkilöä.

Ratan organisaatorakenne on muodollisesti funktionaalinen, mutta siinä on monia matriisimaisia toimintoja. Myös toimintojen johtamisessa on paljon prosessimaisia piirteitä. Prosessinomaisuutta sekä osastojen välistä yhteistyötä on pyritty edistämään erilaisin kehittämistoimin.

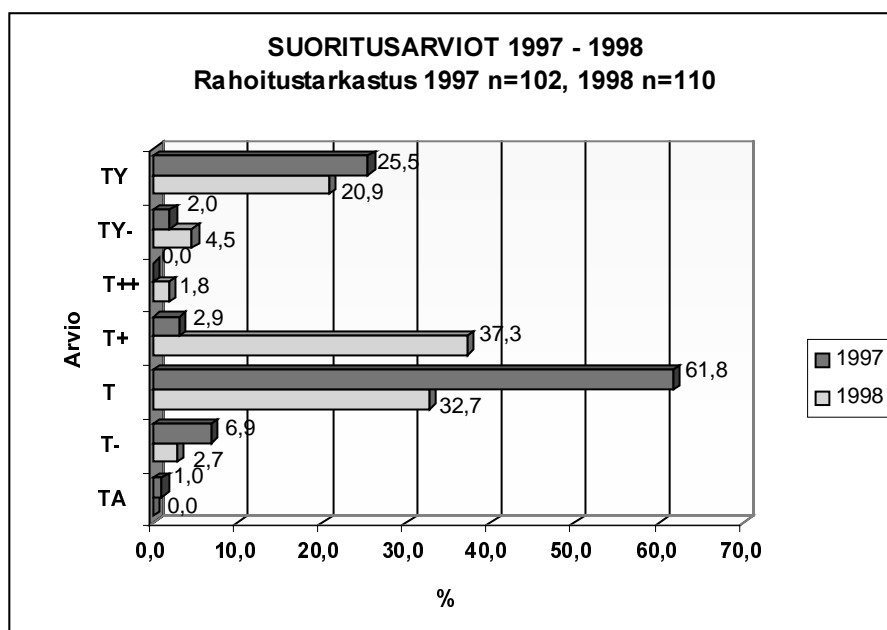
1.2. Johtamisen työkalut

Rahoitustarkastuksen strateginen suunnittelu vuonna 1998

Vuoden 1998 strategisen suunnittelun taustalla vaikuttavat Suomen Pankin skenaariot, jotka tarkistettiin arvioimalla etenkin rahoitusmarkkinoiden ja rahoitusvalvonnan kehitysnäkymiä. Kehitysnäkymien pohjalta tarkistettiin Ratan lähivuosien toimintaa ohjaavat strategiset linjaukset. Linjausten lähtökohtana ovat Ratan toiminnan tarkoitus ja tavoitetila.

Strategisten linjausten pohjalta osastot laativat vuoden 1999 toimintasuunnitelmansa, jotka koottiin yhteen Suomen Pankin ja Ratan toimintasuunnitelmavihkoseksi. Toimintasuunnitelmien toteutumista seurattiin organisaatiotasolla puolen vuoden välein koottujen seuranta-yhteenvetojen avulla.

Henkilökohtaista suoriutumista arvioitiin kehityskeskustelujen avulla. Kehityskeskustelukäytäntö koskee koko henkilöstöä. Vuonna 1998 kehityskeskusteluja käytiin n. 110 henkilön kanssa. Vastaava luku vuonna 1997 oli n. 100.





1.3. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

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

Vuoden 1998 alussa otettiin Suomen Pankissa ja Ratassa käyttöön uusi kertapalkintajärjestelmä, joka koskee koko henkilökuntaa. Esimiehet voivat palkita alaisiaan ensisijaisesti keskeisistä hyvin onnistuneista projekteista, erinomaisesta pankin ja Ratan kannalta merkittävästä yksilösuorituksesta tai pitkään jatkuneesta, tavoitteet ylittävästä suoriutumisesta, kun pysyvä palkankorotus ei ole mahdollinen.

1.4. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

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

Suomen Pankin (ml. Rata) henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 1998 – 2000 tehtyyn virkaehtosopimukseen liittyen vuonna 1998 käytiin neuvotteluja keskimäärin 1 – 2 kertaa kuukaudessa varallaolosta, porrastetusta työajasta, arkipyhätyöstä ja vuorotteluvapaan käyttöönotosta sekä keskusteltiin palkkapolitiikan toteutumisesta ja työaikalain soveltamisesta.

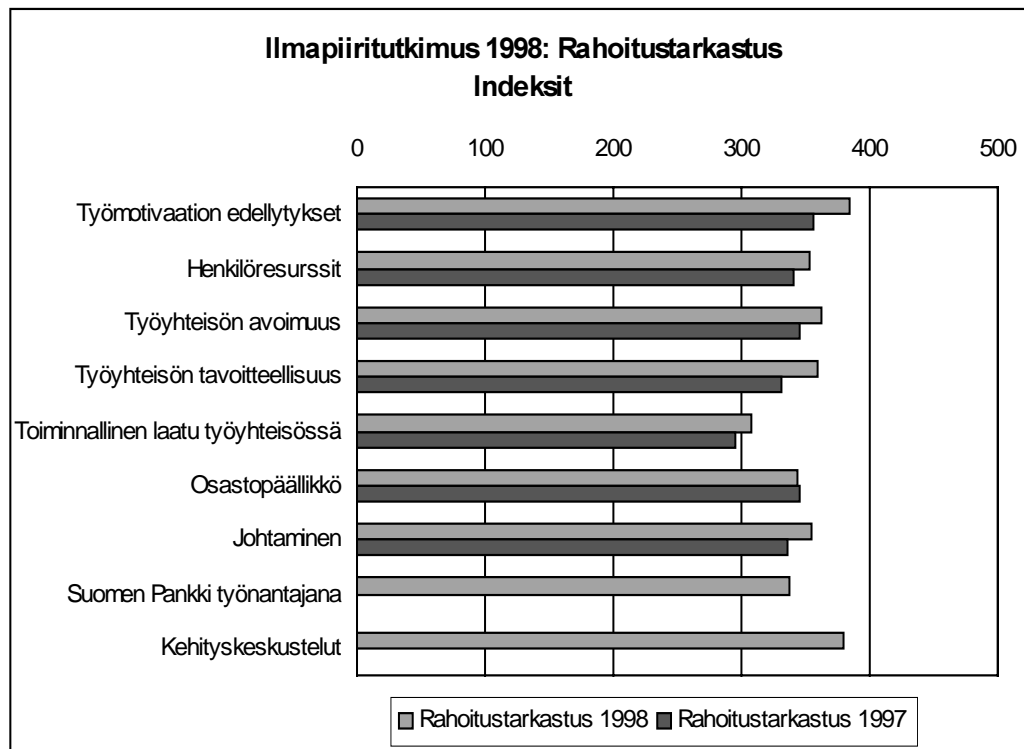
1.5. Ilmapiiritutkimus

Ratan vuoden 1998 ilmapiiritutkimus tehtiin jälleen yhdessä Suomen Pankin kanssa. Tutkimus oli pitkälti samansisältöinen mutta suppeampi kuin edellinen vuonna 1997 tehty tutkimus. Erityisen mielenkiinnon kohteena olivat tänä vuonna henkilöstön motivaatio ja jaksaminen.

Muutoksen yleissuunta oli selvästi positiivinen. Motivoivan työn sekä tavoitteellisen toiminnan edellytykset olivat parantuneet kaikilla osastoilla. Ilmapiiri koettiin avoimeksi. Kehityskeskusteluiden sisältö ja toteutustapa saivat myös varsin myönteisen palautteen. Ongelmia koettiin töiden epätasaisessa jakautumisessa ja työajan riittävydessä. Osastojen



toiminta ei henkilöstön mielestä riittävästi keskity oleelliseen ja työssä koettiin olevan toiminnallisia pullonkauloja. Osastojen välinen yhteistyö koettiin myös ongelmaksi.





II HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

2.1. Henkilöstörakenne

Vuoden 1998 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat:

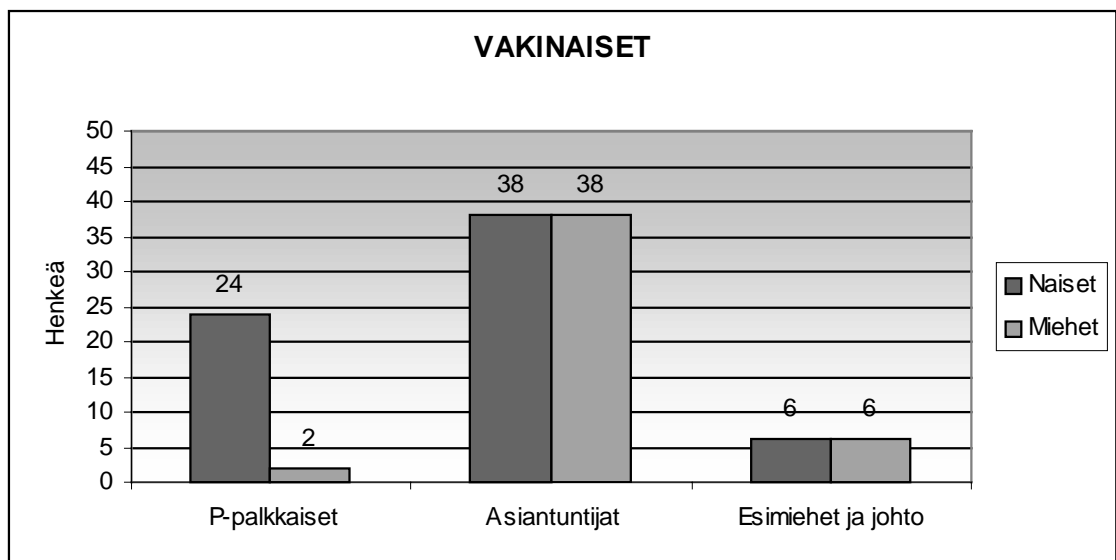
Kokonaisvahvuus = paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset, virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita ja YP-ohjelmaan osallistuneita.

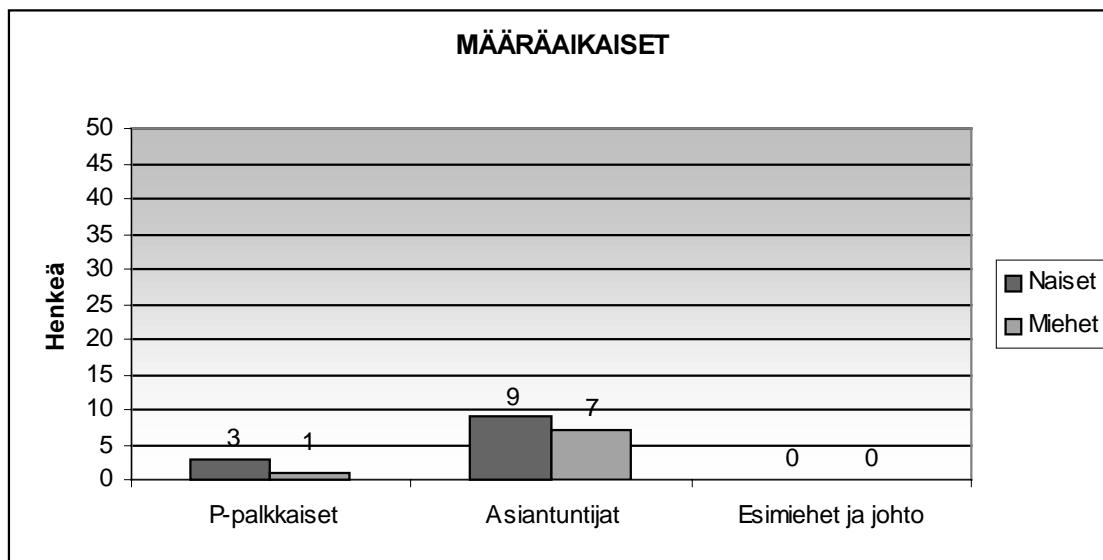
Toimintavahvuus = Sisältää vakinaiset ja määräaikaiset, ei virkavapaalla olevia, harjoittelijoita eikä YP-ohjelmaan osallistuneita. Toimintavahvuuden yläraja on johtokunnan hyväksymä henkilöstöbudjetti.

Henkilötyövuosi = kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna (ei tunti-työntekijöitä)

Henkilöstön määrä 1998

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä			%		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Kokonaisvahvuus												
P-palkkaiset	24	2	3	1	0	0	27	3	30	22	2	24
Asiantuntijat	38	38	9	7	1	0	47	45	92	38	37	75
Esimiehet ja johto	6	6	0	0	0	0	6	6	12	5	5	10
Yhteensä	68	46	12	8	1	0	80	54	134	65	44	109
Virkavapaalla	-9	-2	0	0	0	0	-9	-2	-11	-7	-2	-9
Toimintavahvuus	59	44	12	8	1	0	71	52	123	58	42	100





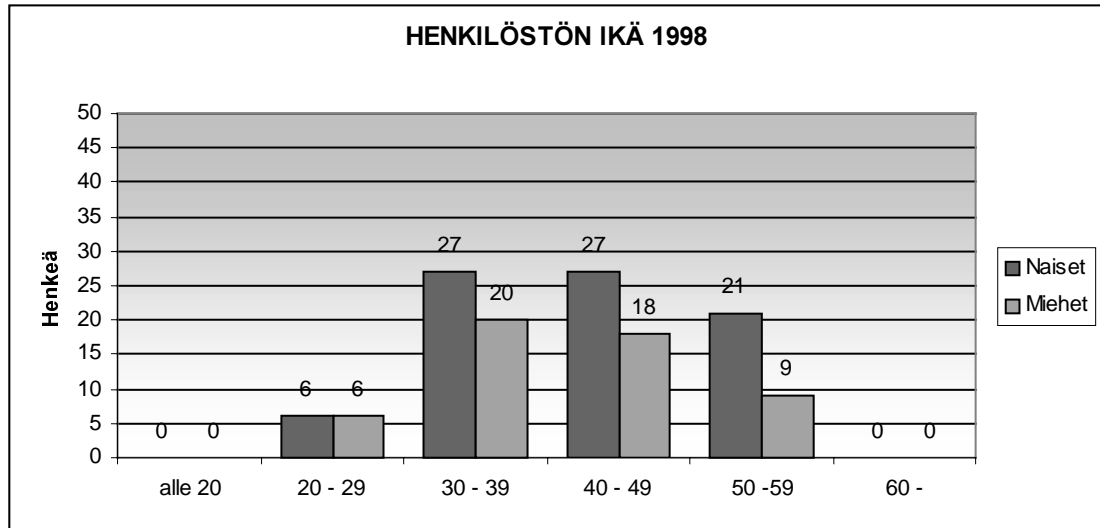
Ratan toimintavahvuus oli vuoden 1998 lopussa sama kuin edellisenä vuonna eli 123. Ratasta työskenteli vuoden aikana yhteensä kahdeksan harjoittelijaa. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 11 henkilöä.

2.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 41,6 vuotta (naisten 41,9 v. ja miesten 40,3 v.).

Henkilöstön ikäjakauma

Ikä vuotta	Vuosi 1997			Vuosi 1998			Sukupuolten %-jak. ikäluok. 1998		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
alle 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 29	6	3	9	6	6	12	50	50	100
30 - 39	27	23	50	27	20	47	57	43	100
40 - 49	28	19	47	27	18	45	60	40	100
50 -59	18	10	28	21	9	30	70	30	100
60 -	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yht.				81	53	134	60	40	100



Henkilöstön keski-ikä on pysynyt lähes samana kuin vuonna 1997 (41,5). Ratan henkilöstön keski-ikä on n. 3 vuotta pankin keski-ikää alhaisempi.

2.3. Virkasuhteen muodot

Ratan henkilöstöstä kokoaikaisten osuus oli 99 %. Tuntityöntekijöitä käytettiin ruuhkien taasaamiseen.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 85 % ja määräaikaisten osuus 15 %. Virkavapaalla oli vuoden 1998 lopussa n.10 % henkilöstöstä.

Ratan määräaikaisten osuus on 7 %-yksikköä korkeampi kuin pankissa. Vastaava luku v. 1997 oli 5 %-yksikköä.

2.4. Rekrytointi

Ratassa vapaana olevia paikkoja vuoden 1998 aikana haki yhteensä 82 henkilöä. Hakijamäärä oli keskimäärin 7 henkilöä avoinna olevaa paikkaa kohti. Valintoja tehtiin yhteensä 12, joista sisäisiä 7 ja ulkoisia 5. Ulkoisista rekrytoinneista 4 oli asiantuntija-rekrytointeja. Soveltuvuustestejä esimies- ja asiantuntijavalintojen yhteydessä tehtiin neljälle henkilölle. Henkilöstösuunnittelijat haastattelivat esimiesten haastattelujen lisäksi yhteensä 18 henkilöä.

Sekä sisäisten että ulkoisten valintojen määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna. Koska toimintavahvuudeksi oli budjetoitu sama kuin edellisenä vuonna, ulkoa rekrytoitiin vain sijaisia tai määräaikaisia pois lähteneiden tilalle.

Lomasijaiseksi rekrytoitiin 18 henkilöä 160 hakijan joukosta.



Vaihtuvuus

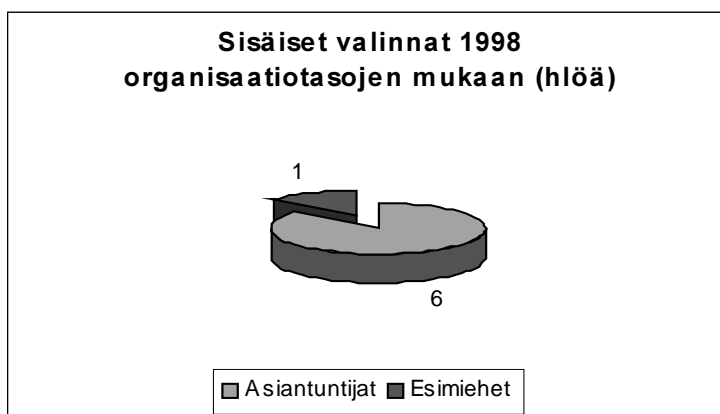
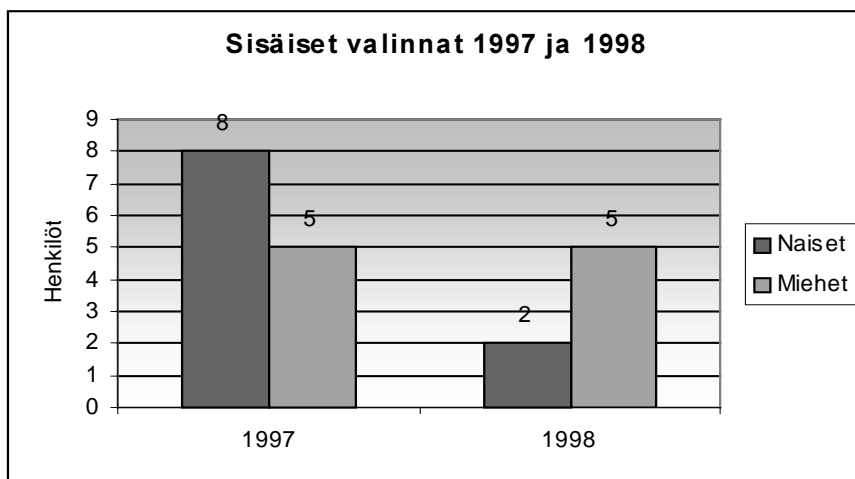
Henkilöstön tulovaihtuvuus v. 1998 oli 15 % ja lähtövaihtuvuus 13 %.

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 Ra-
 hoitustarkastuksessa työskennelleet henkilöt. Ratan vaihtuvuus oli merkittävästi suurempi
 kuin pankissa, missä tulovaihtuvuus oli 10 % ja lähtövaihtuvuus 9 %.

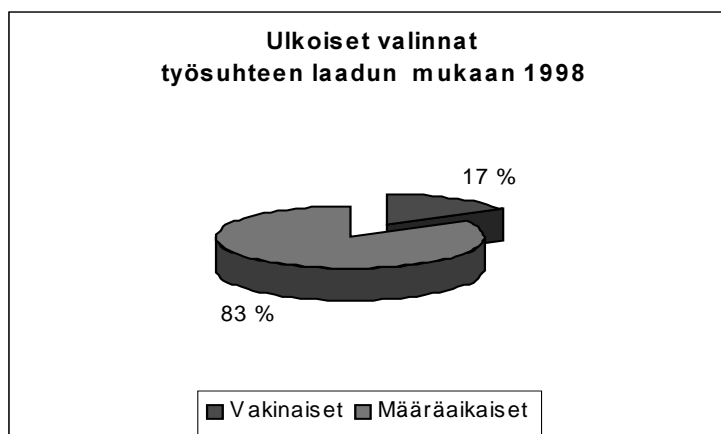
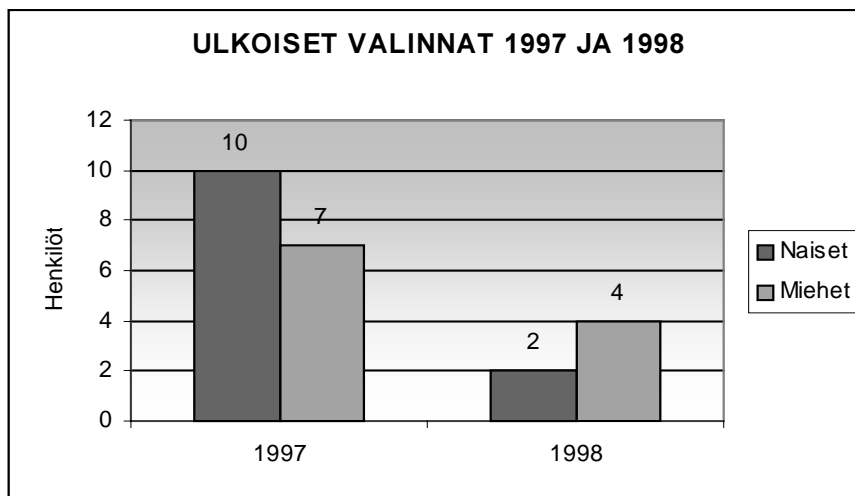
Sisäiset valinnat

Vuonna 1998 avoimen sisäisen haun kautta rekrytoitiin 7 henkilöä. Valituista miehiä oli 5 ja
 naisia 2.





Ulkoiset valinnat



Vakinaistetut

Vuonna 1998 vakinaistettiin 4 henkilöä.

Koeaika Kaikkiin taloon tulijoihin sovellettiin 4 – 6 kuukauden koeaikaa.

Sisäinen liikkuvuus

Avoimen haun kautta tehtävästä toiseen vaihtoi Ratan sisällä 7 henkilöä. Tämän lisäksi esimiehet sopivat alaistensa tehtävävaihdoista / tehtävämuutoksista itsenäisesti. Päätettiin, että Ratassa käynnistetään systemaattinen tehtävävaihto.

Opiskelijayhteistyö

Ratan edustaja oli mukana Contact Forum –opiskelijatapahtumassa esittelemässä Ratan toimintaa.



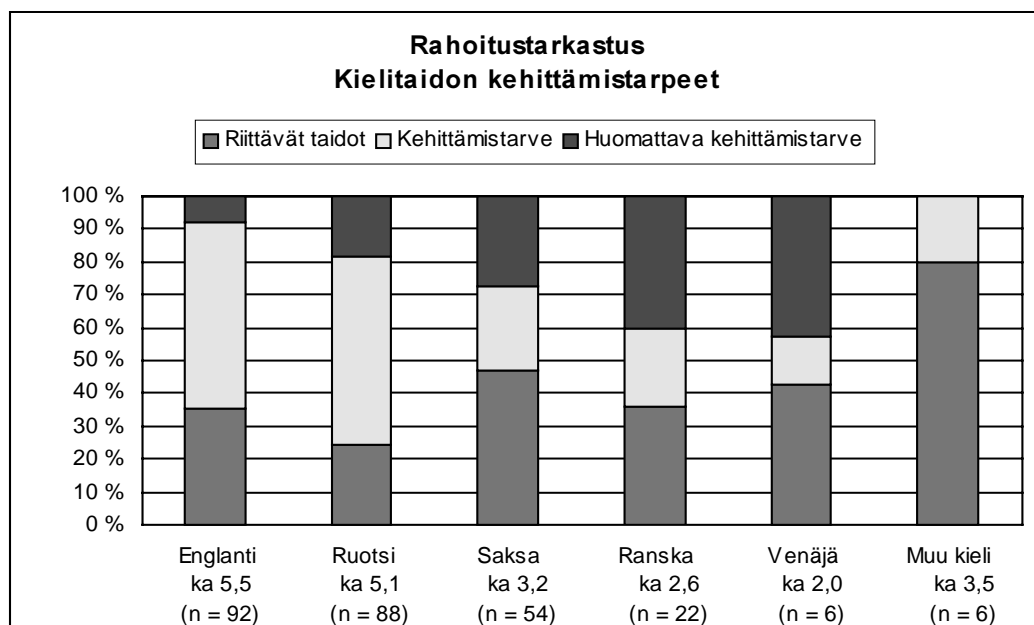
III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaaminen muodostuu mm. peruskoulutuksesta, kokemuksesta, työssä oppimisesta, itseopiskelusta ja koulutukseen osallistumisesta. Uutta osaamista tuovat myös uudet ulkoa rekrytoidut.

Osaamista on sellaisenaan vaikea mitata. Peruskoulutuksesta, työkokemusajasta ja henkilöstökoulutuksesta on tällä hetkellä numeerista tietoa. Osaamisen riittävyyttä arvioidaan mm. suoritusarviointien kautta (joihin tosin vaikuttaa moni muukin seikka).

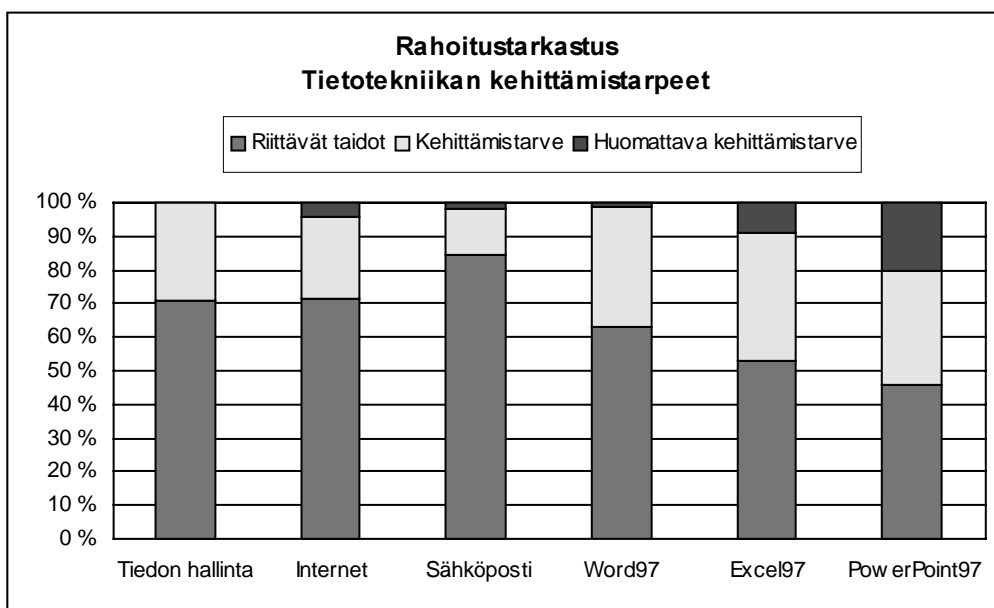
Osaamisen ja sen vaikuttavuuden mittausta sekä arviointia ollaan koko Suomen Pankissa kehittämässä, jotta tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista voitaisiin kehittää tärkeillä toiminta-alueilla. Ratassa toteutettiin jo vuonna 1997 osaamisalueiden kuvaaminen ja osaamisen kartoittaminen. Vuoden 1998 aikana osallistuttiin vastaaviin pankkitason kehityshankkeisiin ja tarkennettiin edelleen Ratan ydinosaamisalueita. Vuoden 1997 osaamiskartoitus on jo ollut ohjaamassa vuoden 1998 kehittämistoimenpiteitä.

Vuoden 1999 alussa kehityskeskustelun yhteydessä tehtiin kartoitus henkilöstön kieli- ja tk-perustaidoista. Kyselyssä pyydettiin arvioita osaamisen riittävyydestä sekä kehitystarpeista. Kielitaidosta kerättiin myös tietoja taidon tasosta arvioituna valtakunnallisella 9-portaisella asteikolla.



ka= tasoarvioiden keskiarvo

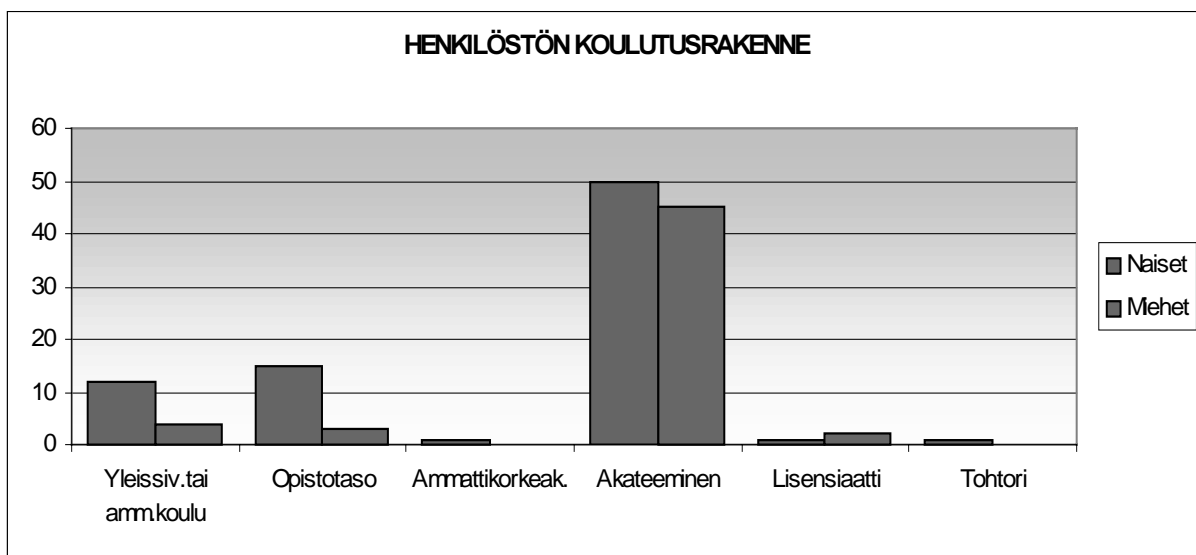
n = tasoarvion antaneiden lukumäärä



3.1. Koulutusrakenne

Koulutusrakenne

	Lukumäärä 1998			% 1998		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Yleissiv.tai amm.koulu	12	4	16	15	7	12
Opistotaso	15	3	18	19	6	13
Ammattikorkeak.	1	0	1	1	0	1
Akateeminen	50	45	95	63	83	71
Lisensiaatti	1	2	3	1	4	2
Tohtori	1	0	1	1	0	1
Yhteensä	80	54	134	100	100	100

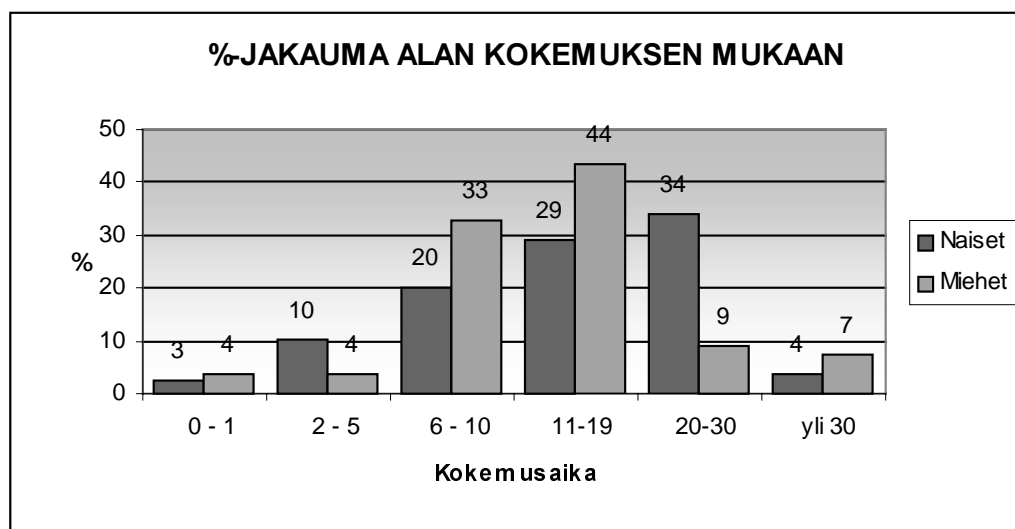




3.2. Kokemusrakenne

Taulukossa tarkoitetaan alan kokemusta Ratassa, PTV:ssä ja muualla rahoitusalan yrityksissä palveltua aikaa.

Kokemusaika alalla	Henkilöluukumäärä			%jakauma kokem. mukaan		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
0 - 1	2	2	4	3	4	3
2 - 5	8	2	10	10	4	7
6 - 10	16	18	34	20	33	25
11-19	23	24	47	29	44	35
20-30	27	5	32	34	9	24
yli 30	3	4	7	4	7	5
Yhteensä	79	55	134	100	100	100



3.3. Osaamisen kehittäminen

Kehittämismuodot

Ratalaisten osaamista kehitettiin ja ammattitaitoa pidettiin yllä vuoden aikana monin tavoin. Työssä oppimisen lisäksi osaamiseen panostettiin mm. koulutuksen, opiskelun, opintomatkojen ja tehtävävaihdon avulla. Kehittämismuotojen käyttö on edelleen painottunut perinteisesti työssä oppimiseen, erilaisiin kehitys- ja koulutushankkeisiin sekä kursseihin. Uutta osaamista on tullut jonkin verran myös uusien työntekijöiden ja sijaisten mukana, mutta vastaavasti virkavapaudet ovat tilapäisesti vähentäneet kokemusta.



Koulutus

Ratan asiantuntijoille järjestettiin sisäinen seminaari, jossa käsiteltiin EMUn tuomia muutostoimia ja niiden vaikutuksia valvottavien toimintaan. Seminaarin osana rakennettiin kehikko, jonka avulla voidaan arvioida valvottavien strategisia valmiuksia kohdata EMU ja muita toimintakentän muutostoimia. Analyysikehikko viimeistellään vuoden 1999 aikana tarkastuksiin soveltuviksi.

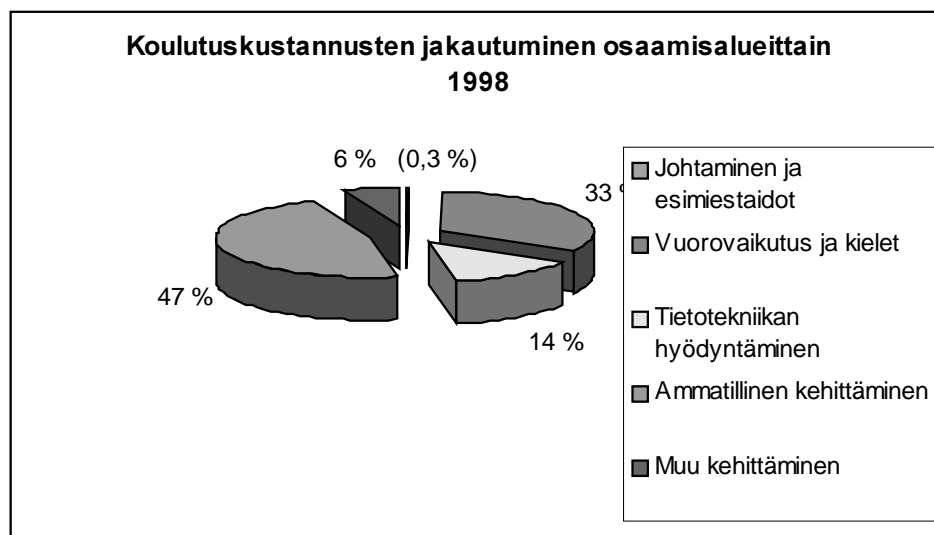
Svenska Handelshögskolanin kanssa järjestettiin Ratan asiantuntijoiden tarpeisiin räätälöity koulutusohjelma rahoitusinstrumenteista. Keväällä käynnistettiin yhtenäinen tarkastusavustajakoulutus ja sihteerikoulutus. Kielikoulutuksella pyrittiin vastaamaan kansainvälistyvän valvonnan asettamiin haasteisiin. Myös ratalaisten viestintävalmiuksia kehitettiin.

Uutena koulutusmuotona toteutettiin ns. simulaatiopeli. Sen tavoitteena oli konkretisoida markkinahäiriön vaikutusta osakeselvitystoimintaan ja samalla testata toimiiko itsesääntely/viranomaisten vastuut jne. vakavassa häiriötilanteessa. Tapahtuma poiki myös jatkotoimenpiteitä.

Ratan koulutuskustannukset ovat hieman suuremmat kuin edellisvuonna. Koulutukseen käytetty aika on kasvanut n. 80 %. Kasvu johtunee osittain seurannan tarkentumisesta. Vuoden 1998 merkittävä koulutuspanostus perustuu selkeästi todettuun ja analysoituun tarpeeseen kehittää osaamista.

RAHOITUSTARKASTUS

	1997	1998
Kokonaisajankäyttö pv.	579	1062
Pv/hlö	4,3	7,8
% työajasta	1,7	3,3
<hr/>		
Kokonaiskustannukset mk	1 361 445	1 520 385
Mk/hlö	10 160	11 179
% palkkakustannuksista	3,2	4,8





Jatkokoulutusprojektit ja itseopiskelu

Vuonna 1998 yksi henkilö oli jatkokoulutusprojektissa (lisensointityö). Ratalaisia kannustettiin myös tutkintoon tähtäävään itseopiskeluun (CIA, CISA, KHT). Vuoden 1998 aikana kolme ratalaista aloitti mm. CISAan tähtäävät opinnot.

Opintomatkat

Kolme asiantuntijaa oli yhteensä viiden kuukauden ajan ulkomaisten valvontaviranomaisten (Ruotsi, Saksa) luona tutustumassa näiden valvontakäytäntöihin ja työskentelytapoihin.

Tehtävänvaihto

Vuoden lopussa käynnistettiin neuvottelut laajemman tehtävänvaihdon toteuttamiseksi. Neuvottelujen avulla pyrittiin myös poistamaan sisäisen tehtävänvaihdon esteitä ja saamaan tehtävänvaihto luontevaksi osaksi osaamisen kehittämistä.

Johtopäätöksiä

Tulevaisuuden suurena haasteena on se, että Ratan henkilöstön on hoidettava valvontaa entistä monimutkaisemmassa, epävarmemmassa ja muutosvauhdiltaan kovenevassa ympäristössä. Resurssien määrää ei haluta kasvattaa, jolloin vaikeutuva valvonta on hoidettava osaamista kehittämällä ja kohdentamalla voimavaroja entistä tarkemmin. Toisaalta osaamiselta vaaditaan entistä suurempaa laaja-alaisuutta. Osa vanhasta osaamisesta muuttuu myös tarpeettomaksi ympäristö- ja toimintatapamuutosten takia.

Haasteena tulevaisuudessa on myös se, että Ratassa tietty osaaminen on harvojen käsissä, jolloin alueisiin liittyy henkilöriski. Osaamisen kapea-alaisuuden haavoittuvuutta lisää erityisesti pääomamarkkinaosastolla suuri määräaikaisten määrä, joka johtuu runsaista virkavapauksista. Joillakin osaamisalueilla kilpailu pätevistä ammattilaisista on jo tällä hetkellä niin kova, että on vaikeaa saada täytettyä tiettyjä vapaita paikkoja.

Nämä kaikki muutokset vaativat edelleen melkoista panostusta sekä osaamisen johtamiselta että ratalaisilta.



IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

4.1. Keskipalkat organisaatiotasoin

Uusi kertapalkitsemiskäytäntö otettiin käyttöön 1.1.1998. Kertapalkkioita jaettiin vuoden aikana kahdelle projektille (19 henkilöä). Joulukuun lopussa johtokunta palkitsi koko henkilökunnan onnistuneesta EMU-valmistelutyöstä kahden viikon palkan suuruisella kertapalkkiolla.

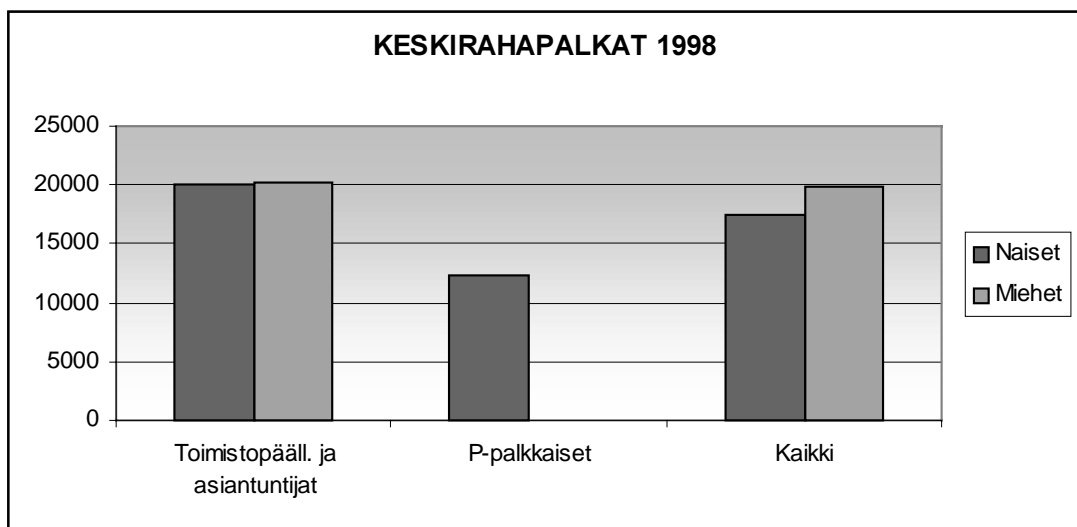
Vuoden alussa tuli voimaan uusi valtakunnallista TUPO-ratkaisua vastaava VES-sopimus, jonka mukaan palkkoja tarkistettiin 2,48 %:lla 1.1.1998. Korotuksesta 1,9 % jaettiin yleiskorotuksena kaikille ja 0,38 %:n nais- ja matalapalkkaerä sekä 0,2 %:n suoriutumiserä henkilökohtaisina korotuksina suoriutumisen ja palkkapaikannin perusteella. Toukokuun alussa tehtiin lisäksi suoriutumis- ja rakennekorjauksia 0,9 %:lla. Vuoden 1998 kokonaiskorotus oli yhteensä 3,38 %.

Henkilökohtaisia korotuksia sai ratalaisista yhteensä 9 P-palkkaista ja 32 ESA-palkkaista.

Henkilöstön keskipalkat

	1997		1998	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Toimistopääll. ja asiantuntijat	20279	20311	19956	20204
P-palkkaiset	11586		12336	
Kaikki	17242	19160	17381	19822

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.



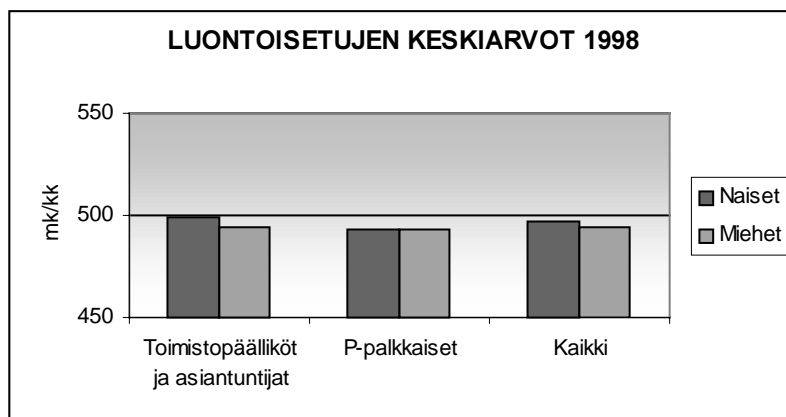


Luontoisedut

Luontoisedut koostuvat ravintoedusta (493,50 mk/kk), puhelinedusta (100 – 120 mk/kk) sekä asuntoedusta ja autoedusta. Oikeus ravintoetuun on jokaisella pankkilaisella ja ratalaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

Luontoisetujen keskiarvot organisaatiotasoin 1998

	Naiset	Miehet
Toimistopäälliköt ja asiantuntijat	499	494
P-palkkaiset	493,5	493,5
Kaikki	497	494

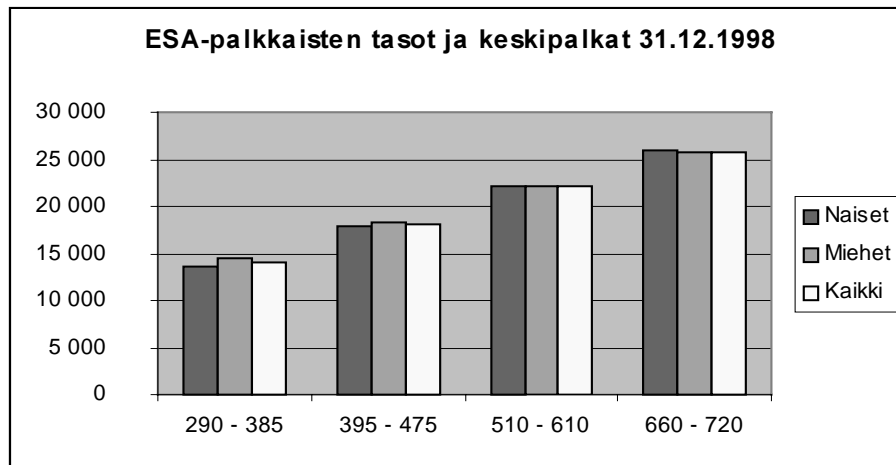


4.2. Keskipalkat vaativuustasoin

Taulukko sisältää sekä vakinaisten että määräaikaisten rahapalkat.

ESA-PALKKAISET

Taso	1998				Kaikkien	
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm	minimi	maksimi
290 - 385	13 674	14 521	14 098	10	12400	17566
395 - 475	17 967	18 376	18 188	39	15185	20890
510 - 610	22 097	22 117	22 106	36	19414	26023
660 - 720	26 058	25 644	25 851	8	23062	30080



Taulukko sisältää sekä vakinaisten että määräaikaisten rahapalkat.

P-PALKKAISET

Taso	1998			Ikm
	Naiset	Miehet	Kaikki	
2				
3				
4				
5				3
6	12044		12044	17
7	12617		12617	4
8				2
9				

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.



V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

5.1. Työterveyshuolto

Työterveyspalvelut Suomen Pankki osti edelleen Diacor Oy:ltä ja haarakonttoreissa yksityisiltä terveysasemilta.

Työterveyshuollon käynnit, kpl

1) Ennalta ehkäisevä terveydenhoito	1998
Työterveyshoitajalla käynnit (työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset, työkykytutkimukset)	20
Työterveyslääkärillä käynnit	27
2) Sairaanhoito	
Työterveyshoitajalla käynnit	90
Työterveyslääkärillä käynnit	305

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolo- kerran pituus	Poissaolleet henkilöt	Poissaolokerrat
1 – 3 päivää	83	210
4 – 10 päivää	30	34
yli 10 päivää	9	25
yhteensä	93	269

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 1 122 kpl 93 henkilöllä. Vastaavat luvut v. 1997 olivat yhteensä 796 päivää 96 henkilöllä. Sairauspoissaolopäivien kasvu aiheutui pitkistä samaan vuoteen sattuneista sairaslomista. 30 henkilöllä ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 1998 aikana (38 henkilöllä v. 1997). Sairauspoissaolo% oli 2,5 (vuonna 1997 vastaava luku oli 1,8 %).

Työtaturmapoissaolot

Työtaturmia ei sattunut vuoden aikana lainkaan. Vuonna 1997 oli yhden tapaturman johdosta poissaolopäiviä 6.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset Ratassa vuonna 1998 olivat 345 000 mk eli 2 800 mk/henkilö. Hammashoidon osuus luvuista oli 78 000 mk eli n. 640 mk/hlö. Kela korvaa osan työterveyshuollon kustannuksista.

Vastaavat kustannussummat vuonna 1997 olivat 301 000 mk eli 2 500 mk/hlö.



5.2. Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus

Kuntoremonttia lukuun ottamatta seuraavat henkilöluvut koostuvat sekä Suomen Pankin että Ratan henkilökunnan edustajista.

Kelan maksamaan laitostuntoutukseen osallistui vuoden aikana 5 henkilöä, joista 4 kuntoutui ja pystyi palaamaan työhön. Lisäksi tuettiin työterveyshuollon toimesta avokuntoutuksella useiden henkilöiden työkyvyn ylläpitoa ja kehitystä.

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

Pankin sisäisessä pienryhmäkuntoutuksessa laihdutusryhmään osallistui 9 henkilöä. Liikun- nanohjaaja veti keppijumppa- ja selkäjumpparyhmiä urheiluhallilla koko vuoden ajan.

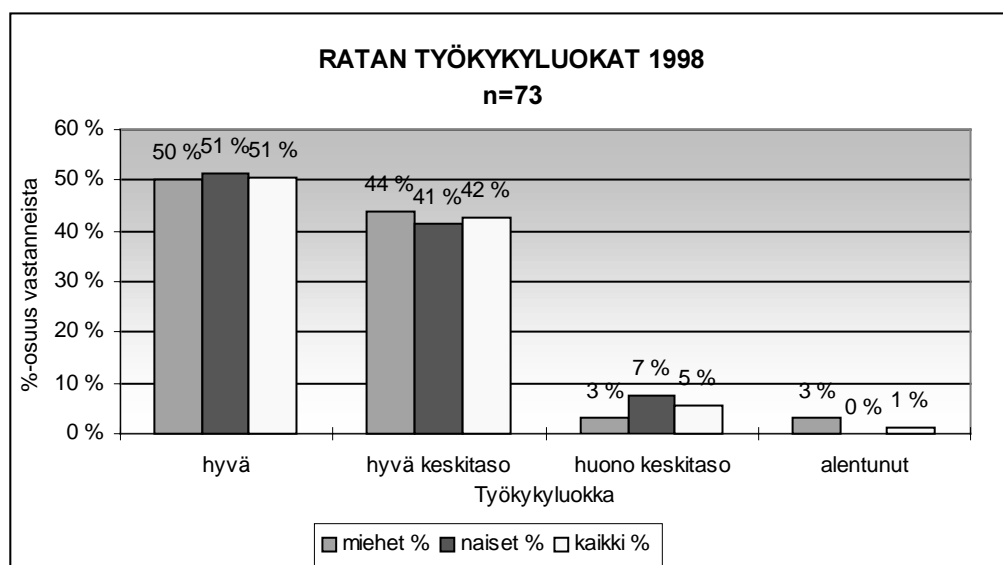
Ylävartalon toimintakunnon kartoitus (Hiiritutka-selvitys) tehtiin 110 henkilölle Suomen – Pankin pääkonttorissa ja Ratassa. Tulosten perusteella kaikki tutkitut saivat ohjeita ergono- mia-asioissa sekä voimistelu- ja liikuntatapoihin ja tottumuksiin liittyen. Ohjattuun fy- siokimppajumppaan valittiin havaittujen oireiden perusteella 25 henkilöä tutkituista.

Kuntotestauksia tehtiin 35 pankkilaiselle ja 7 ratalaiselle.

Työkykyluokat Rahoitustarkastuksessa

Vuonna 1998 tehtiin koko henkilöstöä koskeva työkykytutkimus. Ratalaisista tutkimukseen osallistui 73 eli 59 % henkilöstöstä. Tutkimus sisälsi Työterveyslaitoksen työkykyindeksi- kysymykset sekä elintapoihin ja työssä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä.

Tulokset osoittivat, että Ratalaisista 94 % kuului kahteen ylempään työkykyluokkaan, mikä on hyvä tulos ottaen huomioon henkilöstön ikärakenne. Kahteen alempaan luokkaan kuulu- via oli lähinnä yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä. Työterveyslaitos otti tulosten perusteella henkilökohtaisesti yhteyttä kahteen alempaan työkykyluokkaan kuuluviin, jotta työkyvyn parantamiseen tarvittava tuki voitiin varmistaa.

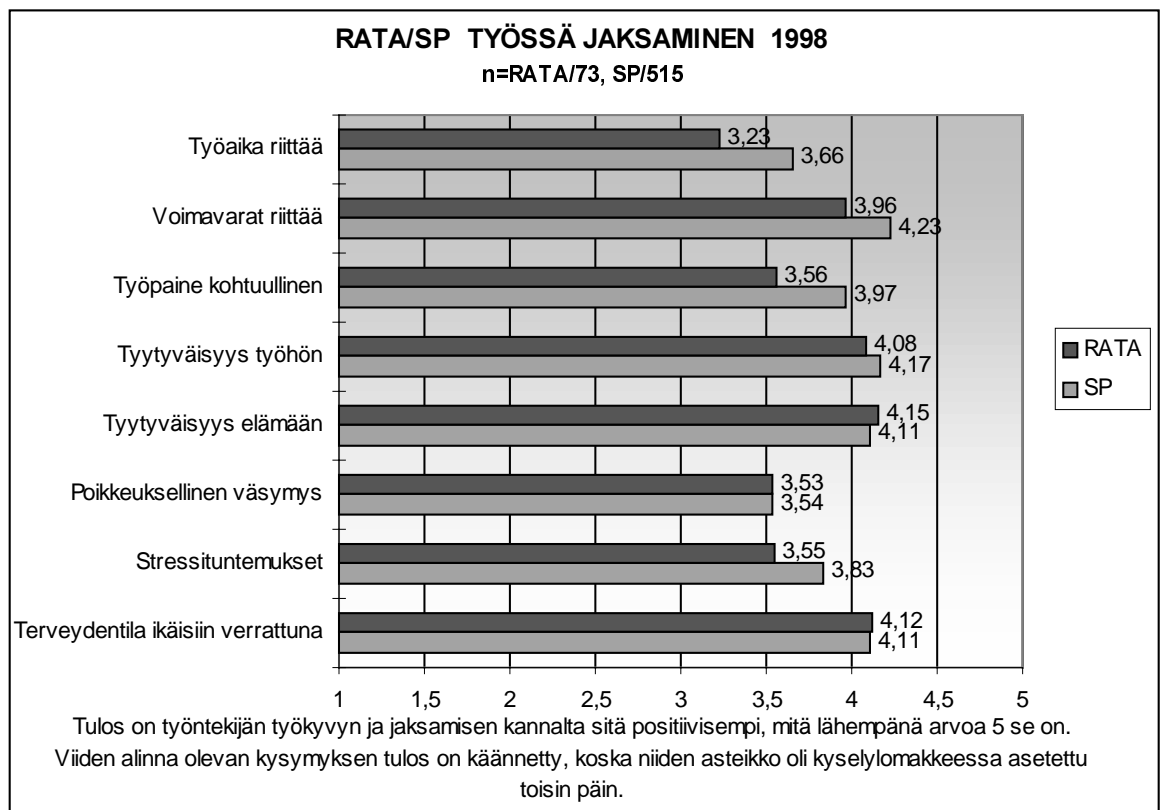




Elintapakysymysten perusteella laskettiin mm. vastaajien painoindeksi, joka osoitti n. 20 %:lla olevan ylipainoa. Merkittävää, terveyden kannalta selkeästi riskin muodostavaa ylipainoa oli 5 %:lla vastaajista. Suurtupakoitsijoiden määrä oli odotettua pienempi (5 %). Alkoholin selvää liikkakäyttöä ei tutkimuksen mukaan esiintynyt yhdelläkään vastaajalla.

Työssä jaksamisen osalta tutkimus osoitti, että voimavarojen koettiin riittävän melko hyvin kaikista työtehtävistä selviytymiseen, mutta työajan riittävyys, työpaineiden kohtuullisuus, stressituntemukset ja poikkeuksellinen väsymys saivat kriittisempiä vastausarvoja. ESA-palkkaiset olivat selvästi kriittisempiä P-palkkaisiin verrattuna työajan riittävyteen, tyytyväisyyteen ja stressituntemuksiin liittyvissä kysymyksissä. Kaiken kaikkiaan Ratan tilanne ei näyttänyt hälyttävältä, kun sitä verrattiin suomalaisten työntekijöiden keskuudessa tehtyyn tutkimukseen, joka sisälsi samoja kysymyksiä. Ratan keskimääräiset tulokset sijoittuivat valtion sektorin ja yksityisen puolen tulosten välimaastoon.

Verrattaessa Suomen Pankin ja Ratan tuloksia voitiin todeta, että työajan ja voimavarojen riittävydessä, työpaineiden kohtuullisuudessa sekä stressituntemuksissa Ratan arvot olivat merkittävästi kriittisempiä. Eroa selittää osin ESA-palkkaisten suuri osuus Ratan henkilöstöstä.



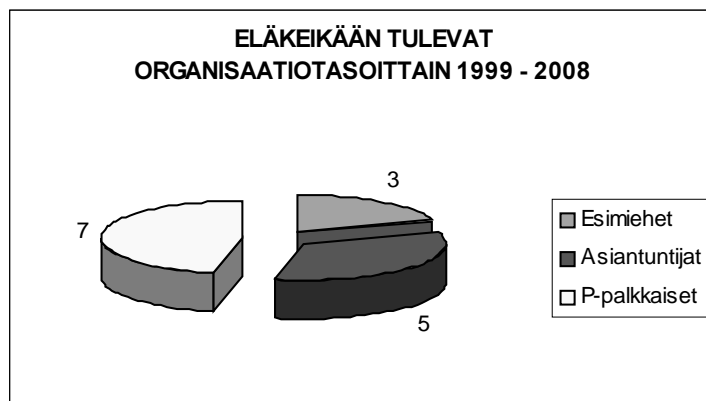
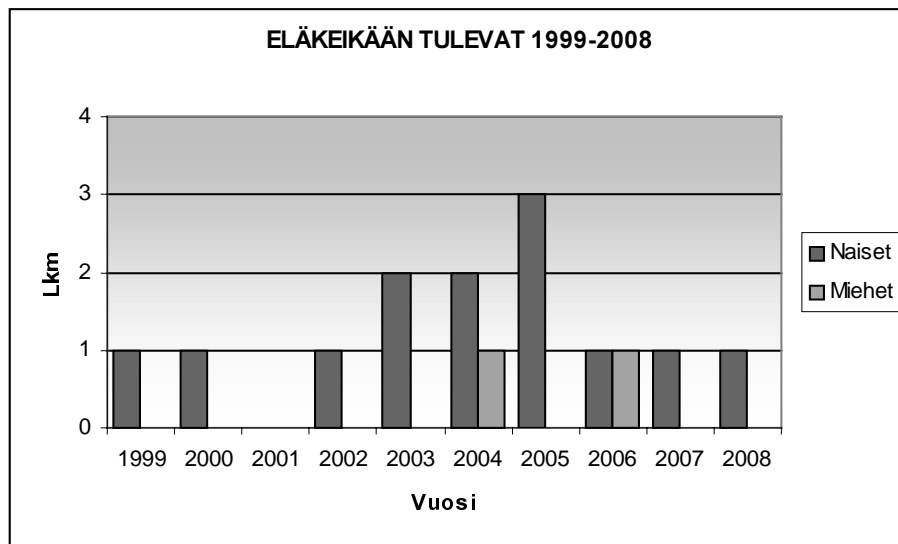


VI ELÄKKEET

Vuosien 1997 ja 1998 aikana Ratasta ei jäänyt eläkkeelle yhtään henkilöä.

Eläkeikään tulevat 1999-2008

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä
1999	1		1
2000	1		1
2001	0	0	0
2002	1		1
2003	2		2
2004	2	1	3
2005	3		3
2006	1	1	2
2007	1		1
2008	1		1
	13	2	15





VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS JA TUOTTAVUUS

7.1. Työajan käyttö

Vuosi 1998

Rahoitustarkastus

Toiminta	Työpäivien lukumäärä	Henkilö-työvuosien lukumäärä	Päivää/henkilö-työvuosi	Tuntia/henkilö-työvuosi	1997 %	1998 %
A. Tehty vuosityöaika				1485,43	79,22	76,25
B. Muu kuin tehty työaika				462,67	20,78	23,75
Vuosiiloma	4415	127	34,76	267,68	13,86	13,74
Sairaus	1104	127	8,69	66,94	1,69	3,44
Koulutus	1061	127	8,35	64,33	1,68	3,30
Hoitovapaa	183	127	1,44	11,10	0,98	0,57
Palkaton äitiys- ja vanh. loma	449	127	3,54	27,22	1,38	1,40
Palkallinen äitiysloma	239	127	1,88	14,49	0,79	0,74
Isyysloma	38	127	0,30	2,30	0,07	0,12
Tapaturmat	0	127	0,00	0,00	0,02	0,00
Lapsen sairaus	94	127	0,74	5,70	0,20	0,29
Muut PES:n mukaiset vapaat 1)	48	127	0,38	2,91	0,11	0,15
Yhteensä	7631		60,09	462,67	20,78	23,75
C. Säännöllinen vuosityöaika				1948,10	100	100
Työpäivien pituus (tuntia)				7,7	7,7	7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa				253	252	253

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

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien määrä kasvoi. Lomapankkipäiviä oli vuoden 1998 lopussa 65 henkilöllä yhteensä 1043 päivää. Jokaisella lomapankkiin tallettajalla on keskimäärin 16 päivää. Lomapankissa olevat päivät vastaavat yhteensä n. 8 henkilötyövuotta. Vuonna 1997 lomapankissa oli 48 henkilöllä yhteensä 709 päivää.



7.2. Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset

Teetetetyt ylityöt		Ylityöiden korvaukset	
Vuosi	Tuntia yht.	Tuntia vapaana	Markkaa
1997	223	43	31 225
1998	119	15	18 860

Ylityötä teki vuoden 1998 aikana kuusi henkilöä. Puolet ylityötunneista tehtiin pääoma-markkinaosastolla.

LISÄ- JA YLITYÖTUNNIT 1998

YKSIKKÖ	LISÄ - JA YLITYÖT / TUNTIA			
	P-palkkaiset	Asiantuntijat	Esimiehet	Keskim.tuntia/hlö
PM		63		2
TT	21	26		2
LL	9			0
RTE				0
RATA yht.	30	89	0	1



7.3. Työvoimakustannukset

Rahoitustarkastus		%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkka- summasta
Työvoimakustannuserä	mk		
I. PALKKASUMMA	31 727 715	140,13	100,00
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	22 642 391	100,00	71,36
A. VÄLILLISET PALKAT			
Vuosiloma-ajan palkat	4 323 207	19,09	13,63
Lomaraha	2 161 604	9,55	6,81
Sairausajan palkat	1 081 047	4,77	3,41
Koulutusajan palkat	1 038 941	4,59	3,27
Muut palkalliset vapaapäivät	47 002	0,21	0,15
Tapaturma-ajan palkat	0	0,00	0,00
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	556 846	2,46	1,76
Sairausvakuutuksen päiväraha- korvaukset	-123 323		
Yhteensä	9 085 324	40,13	28,64
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA			
Työnantajan sotu -maksut	2 157 484	9,53	6,80
Työttömyysvakuutusmaksu	1 087 381	4,80	3,43
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	6 020 520	26,59	18,98
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	60 300	0,27	0,19
Muut lakisääteiset maksut	231 193	1,02	0,73
Yhteensä	9 556 878	42,21	30,12
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET			
Koulutus	1 520 385	6,71	4,79
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	763 173		
Työterveyshuolto	284 400	1,26	0,90
KELA:n korvaukset	-21 600		
Yhteensä	2 546 358	11,25	8,03
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	21 188 560	93,58	66,78
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	43 830 951	193,58	138,15

Työvoimakustannuserä	%
1. Tehdyn työajan palkat	52
2. Välilliset palkat	21
3. Sosiaaliturvamenot	22
4. Muut välilliset kustannukset	6
Kustannuserät yhteensä	100,0