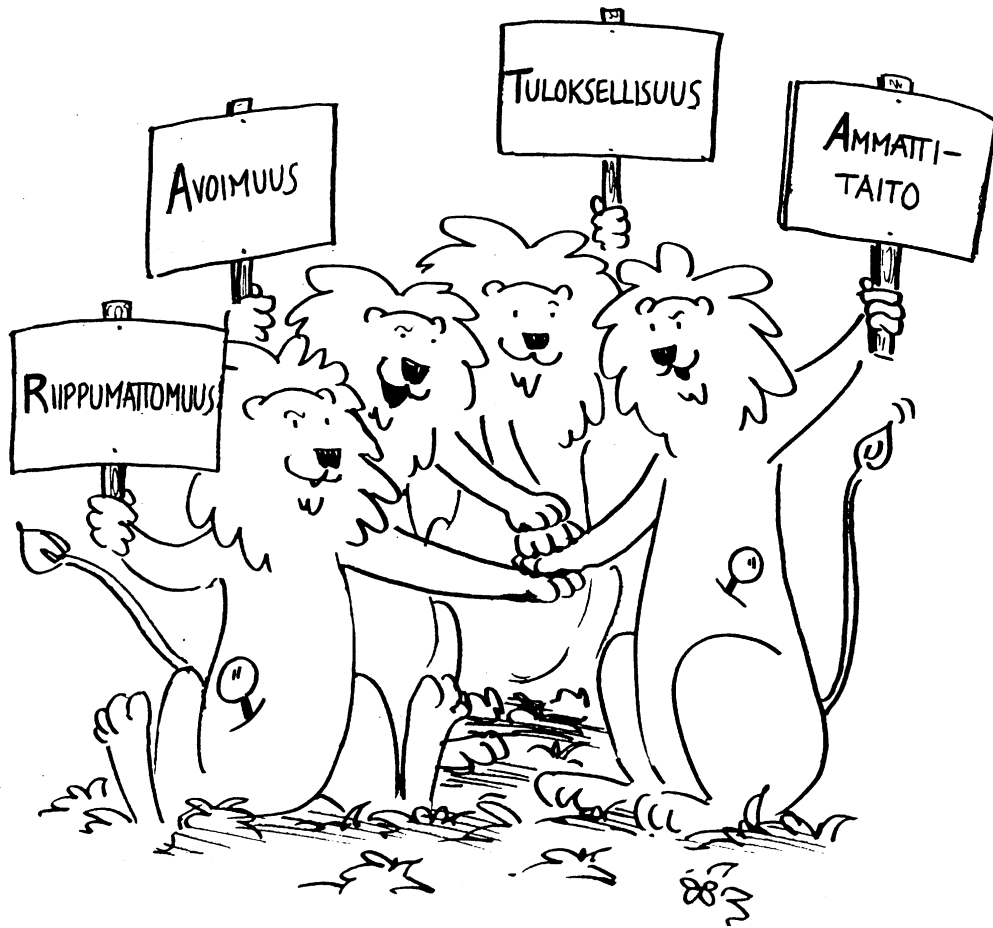


Rahoitustarkastus Henkilöstötilinpäätös 1999



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1999	3
Johdanto	3
I JOHTAMINEN	4
1.1. Organisaatorakenne	4
1.2. Johtamisen työkalut	4
1.3. Kehityskeskustelukäytäntö	4
1.4. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	5
1.5. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	5
1.6. Ilmapiiiritutkimus	5
II HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE	6
2.1. Henkilöstösuunnittelu	6
2.2. Virkasuhteen muodot	6
2.3. Henkilöstön määrä	6
2.3.1 Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet	6
2.3.2 Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.1999	7
2.3.4 Toimintavahvuuden kehitys 1997 – 1999	8
2.4. Henkilöstön ikärakenne	8
2.4.1 Henkilöstön ikäjakauma 1999	9
2.4.2 Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1997 – 1999	9
2.5. Rekrytointi	10
2.5.1 Valinnat ja vaihtuvuus	10
2.5.2 Sisäinen liikkuvuus	10
2.5.3 Ulkoiset valinnat	11
2.5.4 Työnantajakuva	12
III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	13
3.1. Koulutusrakenne	13
3.2. Kokemusrakenne	14
3.3. Osaamisen kehittämisen panostukset	15
IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	16
4.1. Keskipalkat organisaatiotasoin	16
4.2. Keskipalkat vaatavuustasoin	17
V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY	18
5.1. Työterveyshuolto	18
5.2. Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus	19
VI ELÄKKEET	20
VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS JA TUOTTAVUUS	21
7.1. Työajan käyttö	21
7.2. Lisä- ja ylityöt	22
7.3. Työvoimakustannukset	23

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1999

Johdanto

Rahoitustarkastuksen (Rata) henkilöstötilinpäätös on henkilöstökertomus, jonka tavoitteena on mitata ja arvioida Suomen Pankin ja Ratan henkilöstöpoliittisten linjausten toteutumista ja kehittämistoimenpiteiden muutosnopeutta ja riittävyttä.

Vuodelta 1999 laadittu henkilöstötilinpäätös on Ratan kolmas ja mahdollistaa siten vertailun aikaisempiin vuosiin ja tukee omalta osaltaan Ratassa käytävää henkilöstöstrategista keskustelua.

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

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

Aura Laento

I JOHTAMINEN

1.1. Organisaatorakenne

Ratan henkilöstön toimintavahvuus oli vuoden 1999 lopussa 122,5 henkilöä ja kokonaisvahvuus 132,5 henkilöä, joista osasto- ja toimistopäälliköitä 10 %, asiantuntijoita 69 % ja muita toimihenkilöitä 21 %. Kahteen viimeksi mainittuun ryhmään kuuluu 13 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 1999

Vuoden 1999 strategisen suunnittelun taustalla vaikuttivat Suomen Pankin skenaariot, jotka tarkistettiin keväällä 1999. Skenaarioiden oletettiin muodostuvan seuraavien tekijöiden yhteisvaikutuksesta: EKPJ:n rakenteen muutokset, rahapolitiikan jännitteet, Helsingin rooli kansallisena finanssikeskuksena, rahoitusmarkkinoiden valvontafilosofian kehittyminen ja rahoitusmarkkinoiden vakauspolitiikan ylikansallistumiskehitys.

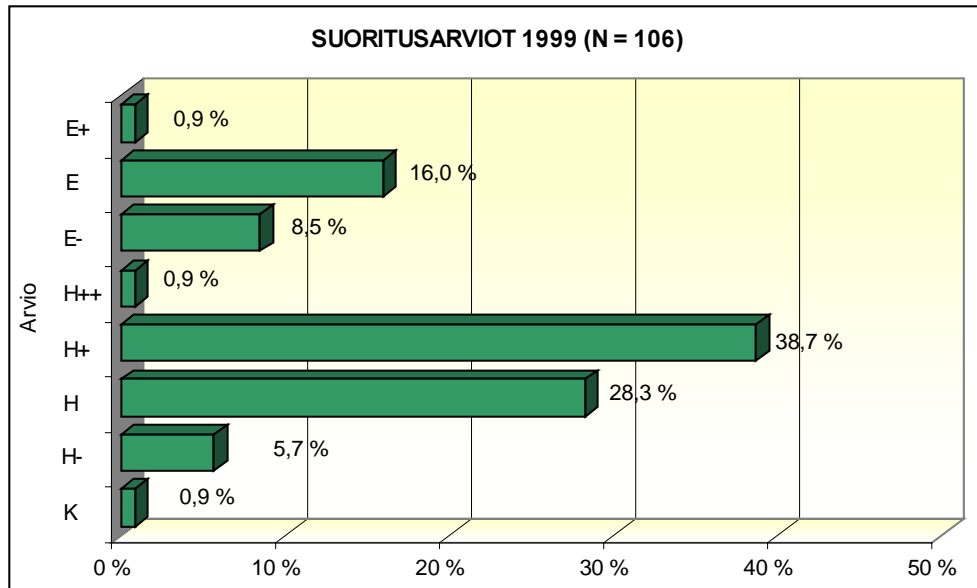
Ratan strategisen linjaukset tarkistettiin osana toiminnansuunnitteluprosessia. Strategisten linjausten pohjalta osastot laativat vuoden 2000 toimintasuunnitelmansa ja budjettinsa, jotka koottiin entiseen tapaan Suomen Pankin ja Ratan toimintasuunnitelmavihkoseksi. Toimintasuunnitelmien toteutumista seurattiin organisaatiotasolla puolen vuoden välein koottujen seurantayhteenvedojen avulla.

Budjetin seurantaraportointi siirrettiin Suomen Pankin intranettiin, jossa tiedot päivitetään viikottain osastojen käyttöön. Muu toiminnansuunnitteluaineisto on pääpiirteissään nähtävissä Rainissa.

1.3. Kehityskeskustelukäytäntö

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

Kehityskeskustelukäytäntö koskee koko henkilöstöä. Vuonna 1999 kehityskeskusteluja käytiin 106 henkilön kanssa. Vastaava luku vuonna 1998 oli 110 henkilöä.



E = erittäin hyvä suoritus, ylittää tavoitteet

H = hyvä suoritus, täyttää tavoitteet

K = kehittymistarvetta, suoritus ei kaikilta osin yllä tavoitteisiin

1.4. 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 valtakunnallisen HAY-palkkavertailuun.

Pankissa ja Ratassa on myös käytössä kertapalkintajärjestelmä, jolla voidaan kertaluontoisesti palkita onnistunut tavoitteensa saavuttanut projekti, yksittäinen merkittävä saavutus tai pitkään jatkunut erinomainen suoriutuminen henkilölle, joka on palkkaaarukkinsa yllä-laidassa.

1.5. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

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

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

1.6. Ilmapiiritutkimus

Vuonna 1999 Ratassa ei tehty ilmapiiritutkimusta. Vuoden 2000 keväällä tullaan jälleen toteuttamaan ilmapiiritutkimus.

II HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE

2.1. Henkilöstösuunnittelu

Vuodelle 1999 hyväksytty toimintavahvuus oli 124,5 henkilöä. Toimintavahvuus oli lähes edellisvuoden tasoa, sillä Rahoitustarkastuksen linjana on ollut useamman vuoden ajan, ettei Ratan henkilöstömäärää kasvateta.

Vuoden lopun toteutunut toimintavahvuus oli 122,5 henkilöä, eli kaksi henkilöä alle hyväksytyn. Tämä johtui meneillään olevista rekrytoinneista, jotka eivät ehtineet toteutua vuonna 1999.

Rahoitustarkastus päätti panostaa aikaisempaa enemmän koulutukseen ja sisäiseen liikkuvuuteen. Tehtävän vaihdolla haluttiin kehittää ja laajentaa rataisten osaamisalueita sekä lisätä tietämystä Ratasta ja markkinoista. Tehtävän vaihdolla pyrittiin myös yhtenäistämään sisäisiä toimintatapoja niin osastojen ja toimistojen sisällä kuin niiden välilläkin. Tavoitteena oli myös vähentää henkilöstön ns. korvaamattomuusriskiä.

2.2. Virkasuhteen muodot

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 90 % ja määräaikaisten osuus 10 %. Virkavapaalla oli 1999 lopussa 10 henkilöä eli 8 % henkilöstöstä, mikä on yhtä suuri kuin edellisvuonna virkavapaalla olleiden määrä.

2.3. Henkilöstön määrä

2.3.1 Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet

Vuoden 1999 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat:

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

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

Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna, ml. lomajaisiset ja tuntityöntekijät.

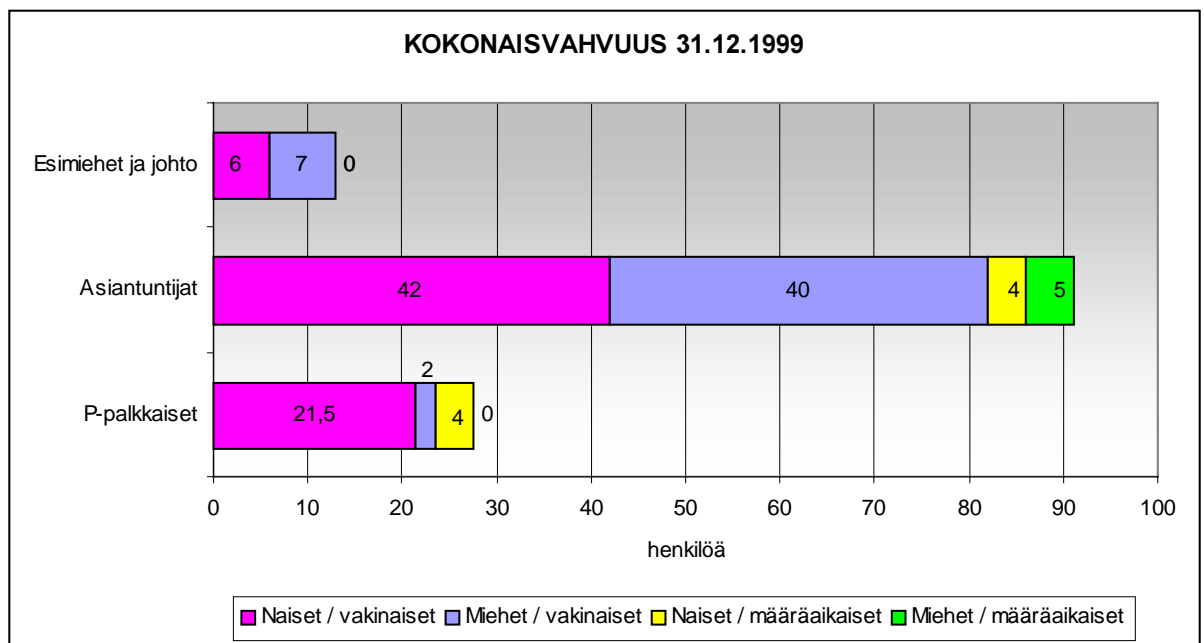
2.3.2 Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.1999

Henkilöstön määrä 1999

	Kokoaikaiset				Osa-aikaiset		Yhteensä			%		
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Kokonaisvahvuus												
P-palkkaiset	21,5	2	4	0	0	0	25,5	2	27,5	21	2	22
Asiantuntijat	42	40	4	5	1	0	47	45	92	39	37	76
Esimiehet ja johto	6	7	0	0	0	0	6	7	13	5	6	11
Yhteensä	69,5	49	8	5	1	0	78,5	54	132,5			
Virkavapaalla	-7	-3	0	0	0	0	-7	-3	-10	-6	-3	-9
Toimintavahvuus	62,5	46	8	5	1	0	71,5	51	122,5	59	41	100

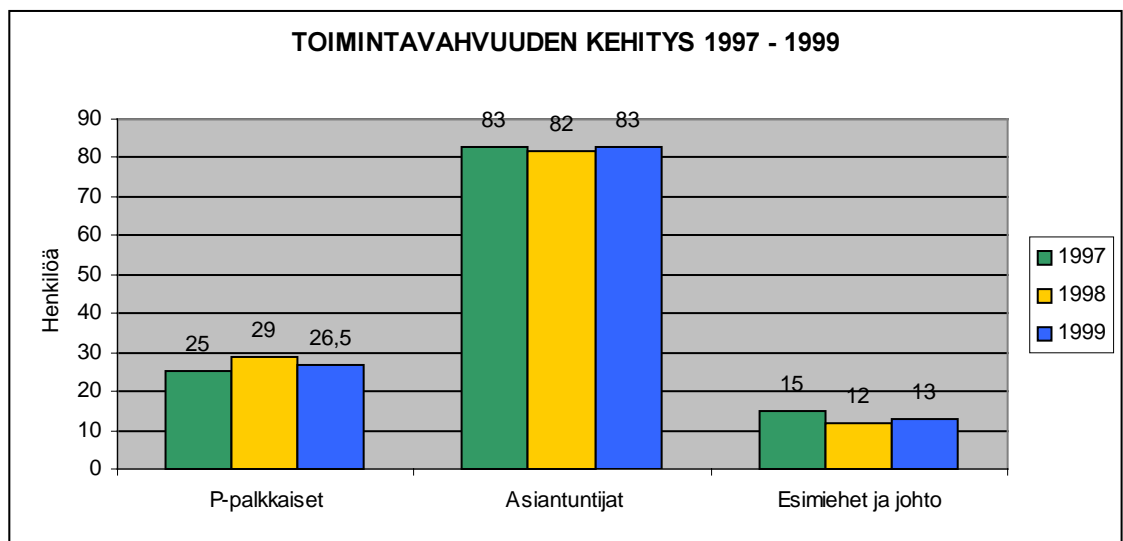
Ratan henkilöstöstä kokoajikaisten osuus oli lähes 100 %. Tuntityöntekijöitä käytettiin ruuhkien tasaamiseen.

Taulukossa olevien henkilöiden lisäksi Ratassa työskenteli vuoden 1999 aikana harjoittelijoina 4 henkilöä.



2.3.4 Toimintavahvuuden kehitys 1997 – 1999

	1997			1998			1999		
	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä
P-palkkaiset	22	3	25	25	4	29	22,5	4	26,5
Asiantuntijat	67	16	83	66	16	82	74	9	83
Esimiehet ja johto	15	0	15	12	0	12	13	0	13
Yhteensä	104	19	123	103	20	123	109,5	13	122,5



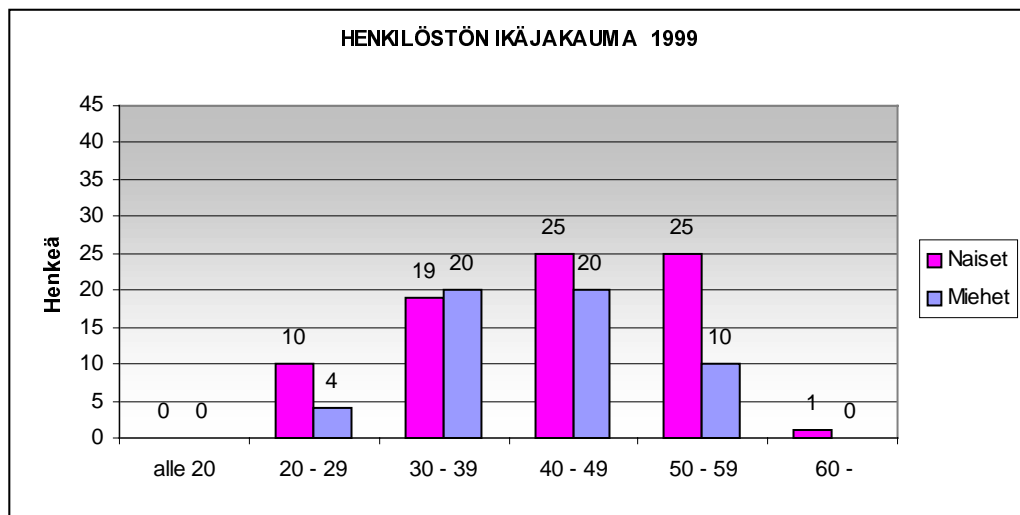
Ratan toimintavahvuus oli vuoden 1999 lopussa 122,5 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 123,4 henkilötyövuotta. Toimintavahvuudessa eivät ole mukana lomasijaiset ja tuntityöntekijät, joiden työpanos edellisen lisäksi oli yhteensä 3,7 henkilötyövuotta.

2.4. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 42,2 (edellisvuonna 41,6 v.). Naisten keski-ikä oli 42,6 v. ja miesten 41,5 v. Ratan henkilöstö on keski-ikältään kaksi vuotta Suomen Pankkin henkilöstöä nuorempaa. Kuitenkin keski-ikää enemmän SP ja Rata eroavat toisistaan ikäjakauman osalta, sillä Ratan ikärakenne on pankkia tasapainoisempi ja lähempänä normaalijakaumaa.

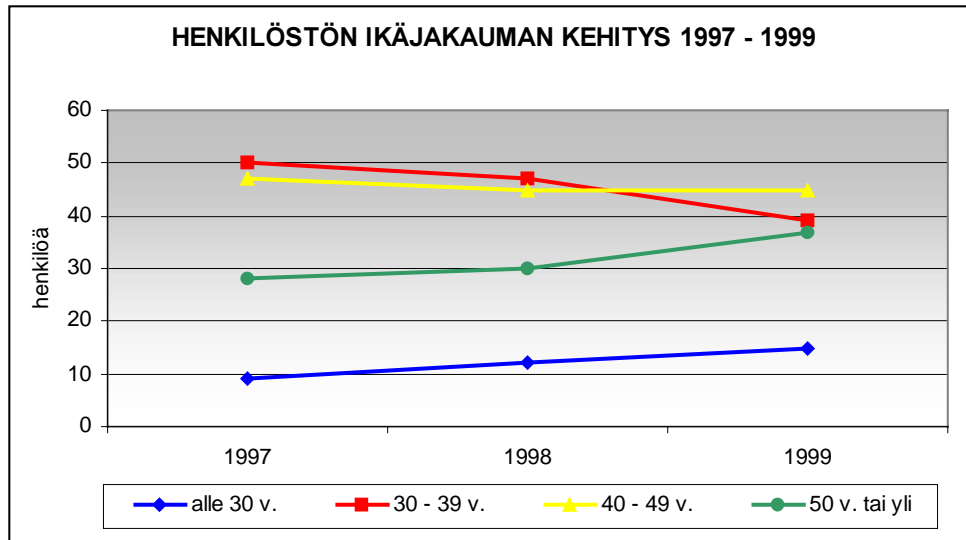
2.4.1 Henkilöstön ikäjakauma 1999

Ikä vuotta	Vuosi 1999			Sukup. %-jak.ikäluok.1999		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
alle 20	0	0	0			
20 - 29	10	4	14	7	3	10
30 - 39	19	20	39	14	15	29
40 - 49	25	20	45	19	15	34
50 - 59	25	10	35	19	8	27
60 -	1	0	1	1	0	1
Yht.	80	54	134	59	41	100



2.4.2 Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1997 – 1999

Ikä - ryhmä	Vuosi 1997		Vuosi 1998		Vuosi 1999	
	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
alle 30 v.	9	7	12	9	15	11
30 - 39 v.	50	37	47	35	39	29
40 - 49 v.	47	35	45	34	45	33
50 v. tai yli	28	21	30	22	37	27
Yht.	134	100	134	100	136	100



2.5. Rekrytointi

2.5.1 Valinnat ja vaihtuvuus

Vapaana olevia tehtäviä vuoden 1999 aikana haki yhteensä 219 henkilöä. Hakijamäärä oli keskimäärin 9 henkilöä avoimena olevaa tehtävää kohden. Valintoja tehtiin yhteensä 24, joista sisäisiä 7 ja ulkoisia 17. Ulkoisista rekrytoinneista 6 oli asiantuntijarekrytointeja, P-palkkaisia rekrytoitiin 11. Soveltuvuustestejä esimies- ja asiantuntijavalintojen yhteydessä tehtiin 7 henkilölle.

Sisäisten valintojen määrä pysyi edellisvuoden tasolla mutta ulkoiset rekrytoinnit kasvoivat huomattavasti. Ulkoisten rekrytointien tarvetta kasvatti parantunut työmarkkinatilanne, minkä seurauksena etenkin asiantuntijoita siirtyi muihin yrityksiin.

Lomasijaisiksi rekrytoitiin 16 henkilöä 320 hakemuksen joukosta. Henkilötyövuosiksi muutettuna lomasijaisuuksin hoidettiin 3,1 henkilön vuotuinen työpanos.

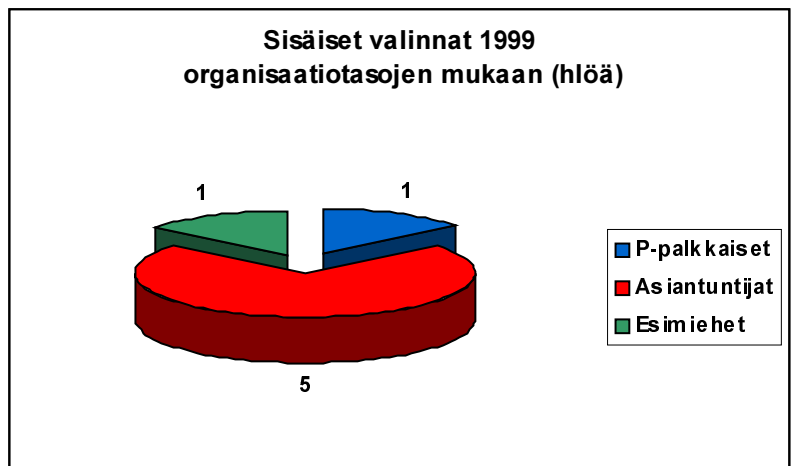
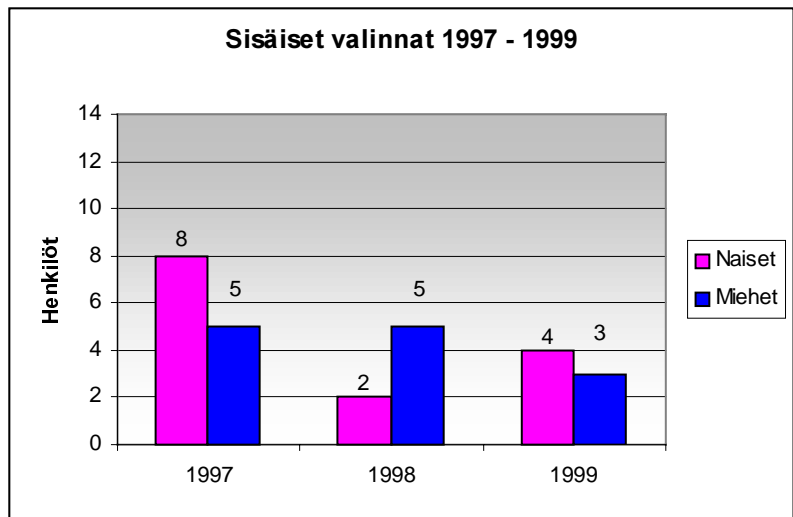
Henkilöstön tulovaihtuvuus v. 1999 oli 14 % ja lähtövaihtuvuus 14 %.

$$\begin{aligned} \text{Tulovaihtuvuus} &= \text{Tulleiden määrä} / \text{henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus} * 100 \\ \text{Lähtövaihtuvuus} &= \text{Lähteneiden määrä} / \text{henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus} * 100 \end{aligned}$$

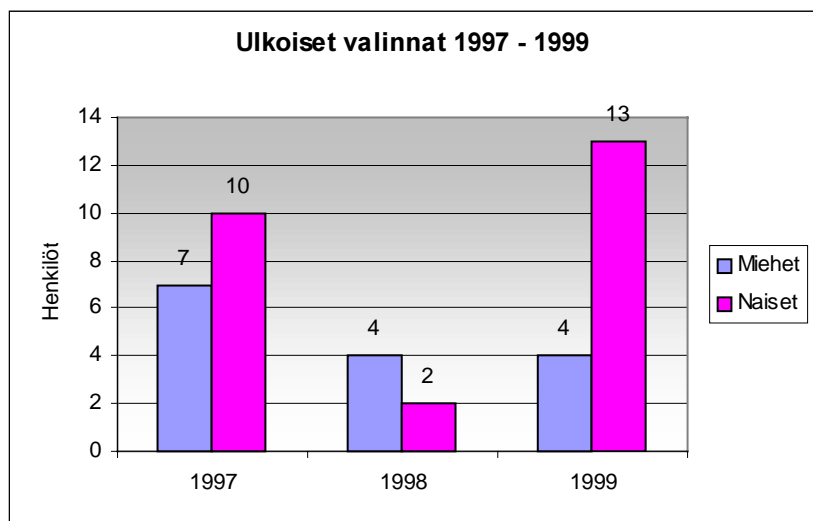
Vaihtuvuutta laskettaessa tulleiden ja lähteneiden määrässä ovat mukana kaikki yli 3 kk Rahoitustarkastuksessa työskennelleet henkilöt. Ratan vaihtuvuus oli merkittävästi suurempi kuin pankissa, missä tulovaihtuvuus oli 9,5 % ja lähtövaihtuvuus 6 %.

2.5.2 Sisäinen liikkuvuus

Vuonna 1999 avoimen haun kautta tehtävästä toiseen siirtyi Ratan sisällä 7 henkilöä. Valituista miehiä oli 3 ja naisia 4. Alkuvuodesta 1999 käynnistettiin Ratan johdon aloitteesta sisäinen tehtäväkierto, jonka seurauksena 9 henkilö vaihtoi tehtävästä toiseen. Vuonna 1999 vakinaistettiin 4 henkilöä.

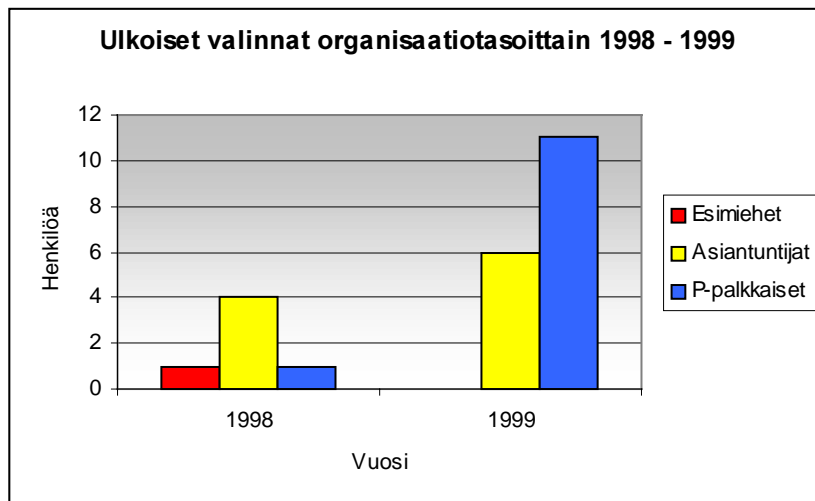


2.5.3 Ulkoiset valinnat



Ulkoiset valinnat organisaatiotasojen mukaan 1998 – 1999

	Henkilömäärä	
	1998	1999
Esimiehet	1	0
Asiantuntijat	4	6
P-palkkaiset	1	11
Yhteensä	6	17



Kaikkiin taloon tulijoihin sovellettiin 4 – 6 kuukauden koeaikaa.

2.5.4 Työnantajakuva

Ratan edustaja oli toista kertaa mukana Contact Forum –opiskelijantapahtumassa esittelemässä Ratan toimintaa. Ratalle tärkeä opiskelijaryhmä on juridiikan opiskelijat, joita tilaisuuteen osallistuneista oli puolet.

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

III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaaminen muodostuu perus- ja jatkokoulutuksesta, kokemuksesta, työssä oppimisesta, itseopiskelusta ja koulutukseen osallistumisesta. Uutta osaamista tuovat myös uudet ulkoa rekrytoidut.

Rahoitusmarkkinoiden muutosten arvioidaan vaikeuttavan valvojan työtä, mikä edellyttää jatkuvaa osaamisen kehittämistä perinteisillä ja uusilla valvonta-alueilla. Tulevaisuuden vaatimusten täyttämiseksi Rata määritteli valvojan ydinosamisalueet ja osaamisen kehittämistarpeet Ratan strategisten linjausten ja rahoitusmarkkinoiden muutosten näkökulmasta ja valitsi keskeisimmät kehittämisaalueet vuosiksi 2000 – 2002.

Osaamisalueet jaettiin kahteen ryhmään: koko Ratassa laajasti kehitettäviin alueisiin ja erityisalueisiin, joissa joillakin asiantuntijoilla tulee olla syvälinen asiantuntemus.

Osaamisen kehittämisessä käytetään sekä sisäistä räätälöityä että ulkopuolista koulutusta ja seminaareja, hyödynnetään tehtäväkiertoa sekä tuetaan kurssimuotoista tutkintoon tähtäävää itseopiskelua (CIA, CISA¹).

Yhdessä Helsingin kauppakorkeakoulun johtamiskoulutuslaitoksen kanssa toteutettiin lähinnä Ratan lakimiehille suunnattu kirjanpito- ja tilinpäätöskysymyksiä käsittelevä koulutusohjelma. Koko Ratan henkilökunta perehdytettiin uuteen julkisuuslainsäädäntöön ja sen vaikutuksiin Ratan toiminnassa. Asiantuntijoiden koulutuksessa painottui edelleen riskien hallinta ja siihen liittyvät menetelmät. Osa asiantuntijoista osallistui kansainvälisiin muiden valvontaviranomaisten tai yhteistyötahojen järjestämiin pankkivalvonnan ajankohtaisia teemoja käsitteleviin tilaisuuksiin. Kieli- ja viestintäkoulutusta jatkettiin.

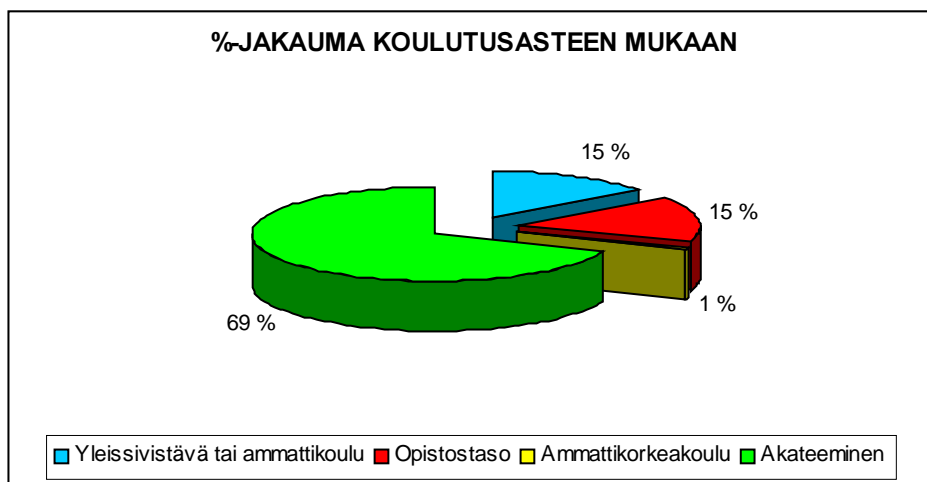
Osaamista on sellaisenaan vaikea mitata. Suomen Pankissa ja Ratassa on kerätty numeerista tietoa vain peruskoulutuksesta, työkokemusajasta ja henkilöstökoulutuksesta. Osaamisen riittävyttä puolestaan arvioidaan mm. suoritusarviointien kautta, joihin kuitenkin vaikuttaa myös moni muu asia.

3.1. Koulutusrakenne

Koulutusrakenne

	Lukumäärä 1998			Lukumäärä 1999			% 1999		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Yleissiv. tai amm.koulu	12	4	16	16	4	20	20	7	15
Opistotaso	15	3	18	16	4	20	20	7	15
Ammattikorkeak.	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Akateeminen	50	45	95	44	44	88	55	81	66
Lisensiaatti	1	2	3	1	2	3	1	4	2
Tohtori	1	0	1	2	0	2	3	0	1
Yhteensä	80	54	134	80	54	134	100	100	100

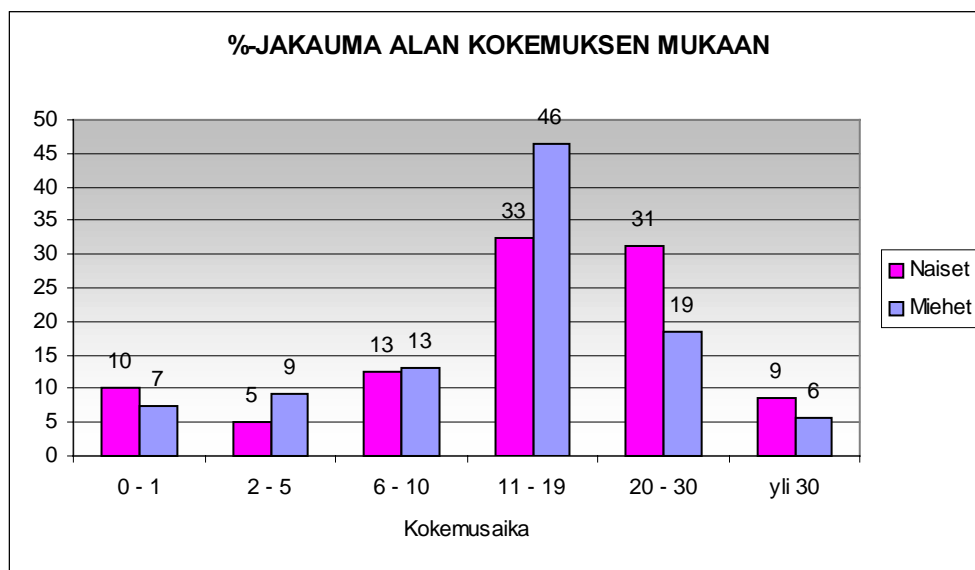
¹ CIA = Certified Internal Auditor, CISA = Certified Information System Auditor



3.2. Kokemusrakenne

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

Kokemusaika alalla	Henkilölukumäärä			% -jakauma kokem. mukaan		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
0 - 1	8	4	12	10	7	9
2 - 5	4	5	9	5	9	7
6 - 10	10	7	17	13	13	13
11 - 19	26	25	51	33	46	38
20 - 30	25	10	35	31	19	26
yli 30	7	3	10	9	6	7
Yhteensä	80	54	134	100	100	100



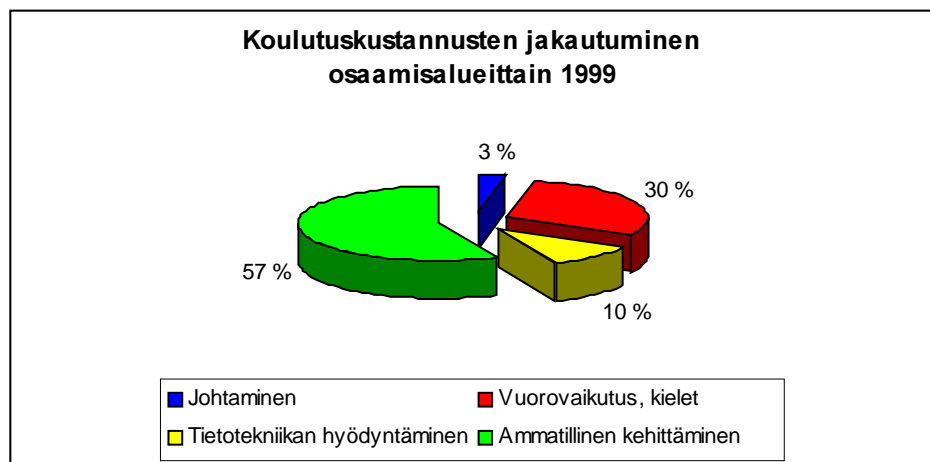
3.3. Osaamisen kehittämisen panostukset

Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset on koottu seuraavaan taulukkoon. Lukujen vaihtelut johtuvat osittain laskennallisista syistä.

	1997	1998	1999
Kokonaisajankäyttö pv.	579	1 062	978
Pv/hlö	4,3	7,8	7,3
% työajasta	1,7	3,3	2,9

Kokonaiskustannukset mk	1361445	1520385	1796586
Mk/hlö	10 160	11 179	13 407
% palkkakustannuksista	3,2	4,8	5,5

Koulutusbudjetti 1999 oli n. 2,2 mmk, josta toteutui n. 1,8 mmk eli 82,6 %. Koulutuskustannukset jakautuivat aihepiireittäin seuraavasti:



IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

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

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

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

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

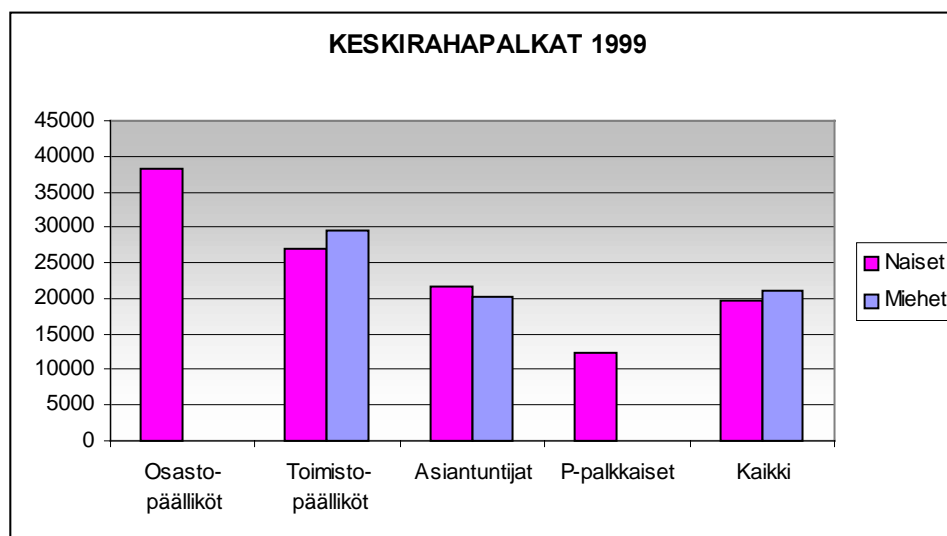
4.1. Keskipalkat organisaatiotasoin

Henkilöstön keskirahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät) 1997 – 1999

	1997		1998		1999	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Osastopäälliköt					38348	
Toimistopäälliköt					26951	29598
Asiantuntijat *)	20279	20311	19956	20204	21629	20381
P-palkkaiset	11586		12336		12514	
Kaikki	17242	19160	17381	19822	19593	20955

*) Asiantuntijat ja toimistopäälliköt ovat olleet samassa ryhmässä vuosien 1997 ja 1998 henkilöstötilinpäätöksissä.

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.

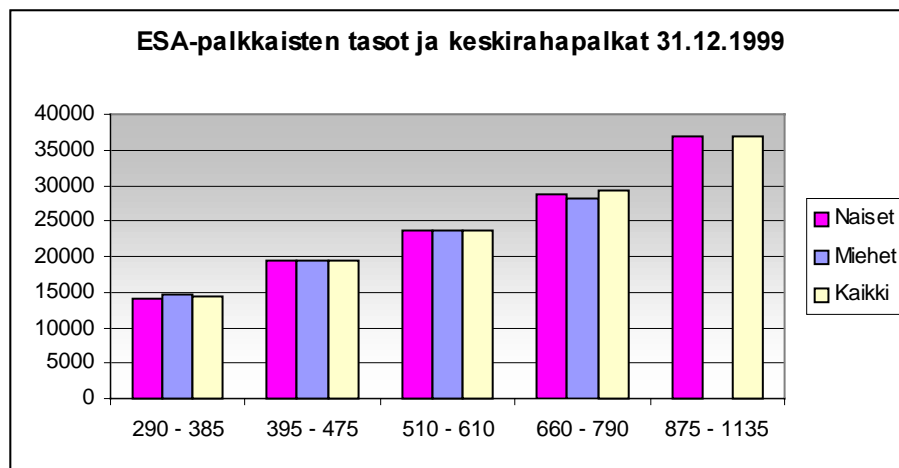


4.2. Keskipalkat vaativuustasoittain

ESA-palkkaiset

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

Taso	1999			
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm
290 - 385	14129	14613	14371	10
395 - 475	19471	19401	19425	33
510 - 610	23531	23718	23611	35
660 - 790	28600	28115	29246	9
875 - 1135	36984		36984	4



P-palkkaiset

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

Taso	1999			
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm
2				
3				
4				
5				3
6	12300		12300	16
7	12335		12335	4
8				2
9				

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa

Luontoisedut

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

V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

5.1. Työterveyshuolto

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

Työterveyshuollon käynnit, kpl

1) Ennalta ehkäisevä terveydenhoito	1998	1999
Työterveyshoitajalla käynnit (Työhöntulo- ja ikäryhmä- tarkastukset, työkykyarvio- tutkimukset)	20	41
Työterveyslääkärillä käynnit	27	30
 2) Sairaanhoido		
Työterveyshoitajalla käynnit	90	167
Työterveyslääkärillä käynnit	305	398

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolo- kerran pituus	Poissaolleet henkilöt		Poissaolokerrat	
	1998	1999	1998	1999
1 - 3 päivää	83	85	210	244
4 - 10 päivää	30	29	34	39
yli 10 päivää	9	13	25	16
Yhteensä	93	95	269	299

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 1116 kpl (joista pankkipäiviä 912) 95 henkilöllä. Vastaavat luvut v. 1998 olivat yhteensä 1122 päivää 93 henkilöllä. 31 henkilöllä ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 1999 aikana (30 henkilöä v. 1998). Sairauspoissaolo-% oli 2,4 (vuonna 1998 vastaava luku oli 2,5%).

Työtaturmapoissaolot

Työtaturmia ei sattunut vuoden aikana lainkaan. Vuonna 1998 tilanne oli yhtä hyvä.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset Ratassa vuonna 1999 olivat 376.000 mk eli 3.000 mk/henkilö. Hammashoidon osuus luvuista oli 83.000 mk eli n. 660 mk/hlö. Kela korvaa osan työterveyshuollon kustannuksista.

Vastaavat kustannussummat v. 1998 olivat 345 000 mk eli 2 800 mk / henkilö.

5.2. Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus

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

Liikunnanohjaaja veti keppijumppa- ja selkäjumpparyhmiä liikuntahallilla koko vuoden ajan.

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

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

Työkykyluokat Rahoitustarkastuksessa

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

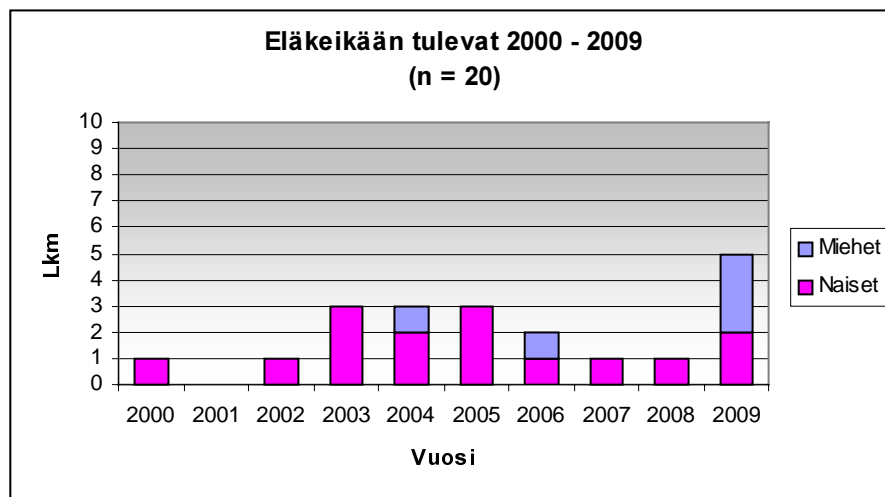
VI ELÄKKEET

Vuoden 1999 aikana jäi Ratasta 1 henkilö eläkkeelle. Osa-aikaeläkkeitä myönnettiin 3.

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

Eläkeikään tulevat 1999-2008

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä
2000	1		1
2001			-
2002	1		1
2003	3		3
2004	2	1	3
2005	3		3
2006	1	1	2
2007	1		1
2008	1		1
2009	2	3	5
	15	5	20



VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS JA TUOTTAVUUS

7.1. Työajan käyttö

Vuosi 1999

Rahoitustarkastus

Toiminta	Työpäivien lukumäärä	Henkilö-työvuosien lukumäärä	Päivää/henkilö-työvuosi	Tuntia/henkilö-työvuosi	1997 %	1998 %	1999 %
A. Tehty vuosityöaika				1542,00	79,22	76,25	79,47
B. Muu kuin tehty työaika				398,40	20,78	23,75	20,53
Vuosiloma	4157	127	32,73	252,04	13,86	13,74	12,99
Sairaus	912	127	7,18	55,29	1,69	3,44	2,85
Koulutus	978	127	7,70	59,30	1,68	3,30	3,06
Hoitovapaa	307	127	2,42	18,61	0,98	0,57	0,96
Palkaton äitiys- ja vanh. loma	53	127	0,42	3,21	1,38	1,40	0,17
Palkallinen äitiysloma	0	127	0,00	0,00	0,79	0,74	0,00
Isyysloma	0	127	0,00	0,00	0,07	0,12	0,00
Tapaturmat	0	127	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00
Lapsen sairaus	120	127	0,94	7,28	0,20	0,29	0,37
Muut PES:n mukaiset vapaat 1)	44	127	0,35	2,67	0,11	0,15	0,14
Yhteensä	6571		51,74	398,40	20,78	23,75	20,53
C. Säännöllinen vuosityöaika				1940,40	100	100	100
Työpäivien pituus (tuntia)				7,7	7,7	7,7	7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa				252	252	253	252

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

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien määrä väheni. Lomapankkipäiviä oli vuoden 1999 lopussa yhteensä 1 112 päivää. Jokaisella lomapankkiin tallettajalla on keskimäärin 17 päivää. Lomapankissa olevat päivät vastaavat yhteensä n. 4 henkilötyövuotta.

Lomapankkipäiviä on vuosina 1997 – 1999 ollut seuraavasti:

1997	48 henkilöllä	709 päivää
1998	65 henkilöllä	1 043 päivää
1999	67 henkilöllä	1 112 päivää

7.2. Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset

Teetetyt ylityöt		Ylityöiden korvaukset	
Vuosi	Tuntia yht.	Tuntia vapaana	Markkaa
1997	223	43	31225
1998	119	15	18860
1999	286	35	53644

Ylityöitä teki vuoden 1999 aikana henkilöä.

Lisä- ja ylityötuntien jakautuminen on esitetty seuraavassa taulukossa.

LISÄ- JA YLITYÖTUNNIT 1999

LISÄ- JA YLITYÖT / TUNTIA				
Osasto	P-palkkaiset	Asiantuntijat	Esimiehet	Yht. 1999
LL	19,5			19,5
PM		156,5		156,5
RTE				
TT		109,5		109,5
RATA yht.				285,5

7.3. Työvoimakustannukset

Rahoitustarkastus		%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkka- summasta
Työvoimakustannuserä	mk		
I. PALKKASUMMA	32 629 984	133,50	100,00
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	24 442 205	100,00	74,91
A. VÄLILLISET PALKAT			
Vuosiloma-ajan palkat	4 238 309	17,34	12,99
Lomaraha	2 031 879	8,31	6,23
Sairausajan palkat	929 838	3,80	2,85
Koulutusajan palkat	997 129	4,08	3,06
Muut palkalliset vapaapäivät	44 861	0,18	0,14
Tapaturma-ajan palkat	0	0,00	0,00
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	122 347	0,50	0,37
Sairausvakuutuksen päiväraha- korvaukset	-176 584		
	0		
Yhteensä	8 187 779	33,50	25,09
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA			
Työnantajan sotu -maksut	2 218 839	9,08	6,80
Työttömyysvakuutusmaksu	1 106 156	4,53	3,39
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	6 134 437	25,10	18,80
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	60 513	0,25	0,19
Muut lakisääteiset maksut	127 257	0,52	0,39
Yhteensä	9 647 202	39,47	29,57
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET			
Koulutus	1 796 586	7,35	5,51
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	1 317 290		
Työterveyshuolto	315 572	1,29	0,97
KELA:n korvaukset	-16 078		
Yhteensä	3 413 370	13,97	10,46
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	21 248 351	86,93	65,12
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	45 690 556	186,93	140,03

Työvoimakustannuserä	%
1. Tehdyn työajan palkat	53
2. Välilliset palkat	18
3. Sosiaaliturvamenot	21
4. Muut välilliset kustannukset	7
Kustannuserät yhteensä	100,0