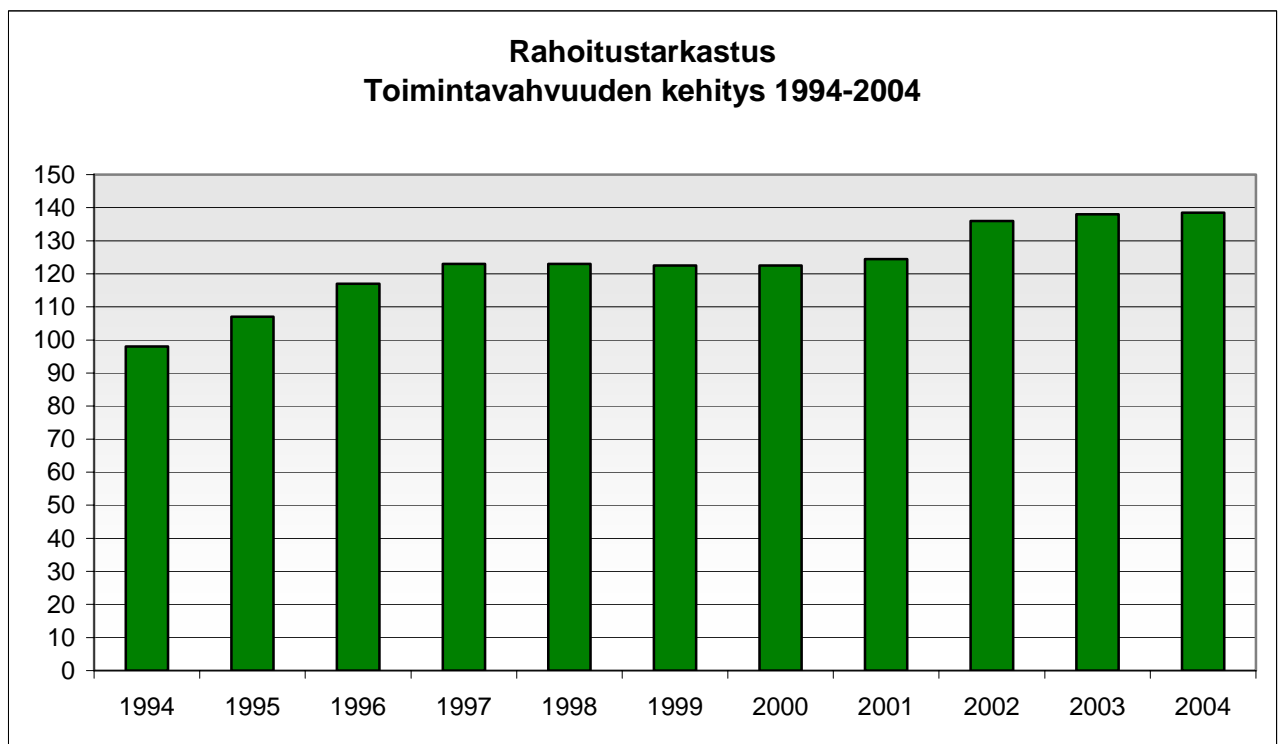


Rahoitustarkastus

Henkilöstötilinpäätös 2004



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2004	3
Johdanto	3
1. VIRKAEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ JA LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ	4
2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS	5
2.1. Työajan käyttö.....	5
2.2. Lisä- ja ylityöt	5
3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	6
3.1. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	6
3.2. Vuoden 2004 korotukset ja palkinta	6
3.5. Verolliset luontoisedut	7
4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE	8
4.1. Virkasuhteen muodot	8
4.2. Henkilöstön määrä	8
4.3. Henkilöstön ikärakenne.....	9
4.4. Rekrytointi	11
5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	13
5.1. Koulutusrakenne	13
5.2. Kokemusrakenne.....	14
5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset.....	15
5.4. Muu ammatillinen kehittyminen	16
6. TYÖHYVINVOINTI.....	17
6.1. Työterveyshuolto	17
6.2. Liikunta	19
6.3. Vapaa-ajan palvelut.....	19
7. ELÄKKEET	20
7.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat.....	20
7.2. Suomen Pankin eläkelaitos	21
7.3. Eläkkeensaajien määrä	21

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2004

Johdanto

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

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

Henkilöstötilinpäätöksessä 2004 olevia tunnuslukuja on seurattu viimeiset yhdeksän vuotta.

Tervehtien



henkilöstöpäällikkö

1. VIRKAEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ JA LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys ry: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.

2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS

2.1. Työajan käyttö

Rahoitustarkastuksen päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Liukumasaldot tasoitetaan kolme kertaa vuodessa. Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32 – 40 päivää riippuen palvelusvuosien määrästä.

Seuraavassa taulukossa on esitetty v. 2004 tehdyt henkilötyövuodet säännöllisen työajan mukaan.

Henkilötyövuodet	2003 htv	2004 htv	Muutos/htv 2003-2004
Vakinaiset	126,1	130,5	4,4
Määräaikaiset	12,4	6,8	-5,6
Yhteensä	138,5	137,3	-1,2
Lomasijaiset	3,0	3,0	0
Harjoittelijat	2,2	1,6	-0,6
Tuntityöntekijät	0,2	0,04	-0,16
Kaikki yhteensä	143,9	141,9	-1,96

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien, ylityövapaiden ja saldovapaiden määrä kasvoi vuoden aikana 33 %. Lomapankkipäivien määrän merkittävään kasvuun vaikutti osaltaan pankin lomakäytäntöjen tarkentaminen virkaehtosopimusneuvotteluissa. Päivien määrä lomapankissa on kehittynyt seuraavasti:

2000	71 henkilöllä	1 112 päivää
2001	72 henkilöllä	1 148 päivää
2002	74 henkilöllä	1 397 päivää
2003	79 henkilöllä	1 525 päivää
2004	99 henkilöllä	2 029 päivää

Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 20 päivää/tallettaja, mikä vastaa n.1 kuukauden työaika. Lomapankin yhteismäärä vastaa n. 8 henkilötyövuotta. Lomapankissa voi maksimissaan olla 125 päivää/hlö. Lomapankissa on yli 100 päivää kolmella henkilöllä.

Lomapankin päivät on tarkoitus käyttää vapaapäivinä työssä jaksamisen tueksi. Lomapankkipäivät voi ottaa rahakorvauksena vain palveluksesta erotessaan.

2.2. Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2004

Teetetyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht.	Tuntia vapaana	Rahana (€)
2000	152	0	4 760
2001	392	6	16 710
2002	217	0	8 632
2003	240	0	11 184
2004	453	0	21 097

3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

3.1. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

Suomen Pankissa ja Rahoitustarkastuksessa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jossa SP:n kaikki toimet on arvioitu. Toimia arvioitaessa tarkastellaan tehtävän vastuuta ja vaikuttavuutta, tietotaito-, johtamis- ja vuorovaikutusvaatimuksia sekä ongelmanratkaisun laajuutta ja vapautta.

Pankin palkkapolitiikan tavoitetasoksi on asetettu Hay-palkkavertailun kaikkien yritysten markkinapalkkamediaani. Lisäksi pankissa on käytössä kertapalkintajärjestelmä, jonka piiriin kuuluu koko henkilökunta.

3.2. Vuoden 2004 korotukset ja palkinta

Voimassa olevan kaksivuotisen (2004 – 2005) virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus oli 2,15 %. Järjestelyvara (0,3 %) jaettiin henkilökohtaisina korotuksina esimiesten esitysten perusteella. Ratassa järjestelyvarakorotuksen sai 1 henkilö (VL 8-13) ja 12 henkilöä (VL 14-19). Lisäksi henkilökohtaisi meritkorotuksia sai keväällä 4 henkilöä (VL 8-13) ja 28 henkilöä (VL 14-19).

Kertapalkkioita jaettiin Ratassa vuonna 2004 yhteensä 11 henkilölle. Kertapalkkioihin käytetty summa oli yhteensä 13 800 euroa ja se on 0,18 % Ratan vuotuisesta palkkasummasta.

Vuoden 2004 heinäkuussa suoritettujen markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että pankin ja Ratan palkkakäytäntö on jonkin verran yli asetetun keskimääräisen palkkapolitiikan tavoitetason.

Henkilöstön keskirahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät) 2000 - 2004

	2000 €	2001 €	2002 €	2003 €	2004 €
Esimiehet	5 568	5 761	5 983	6 218	6 626
Asiantuntijat	3 641	3 821	3 970	4 186	4 307
Tukihenkilöstö	2 029	2 159	2 235	2 324	2 372
Kaikki	3 531	3 674	3 865	4 043	4 215

Tarkasteluun lisättiin naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan. Tarkastelun tulosten perusteella voidaan todeta, että Rahoitustarkastuksessa palkkaus on toteutunut tasa-arvoisena; keskipalkkojen suhde keskimäärin on n. 100 % ja vaihteluväli vaativuusluokittain enimmillään +/- 10 %. Naisten keskipalkka v. 2004 loppussa oli 4 045 euroa ja miesten keskipalkka 4 503 euroa.

Henkilöstön keskipalkat vaativuustasoittain

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

Vaativuus- luokka	2004		
	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %
22	3	8 220	-
21	1	-	-
20	2	-	-
19	10	6 141	97
18	6	5 708	100
17	50	4 676	102
16	30	3 992	101
15	8	3 257	91
14	6	2 849	-
13	5	2 717	-
12	10	2 414	-
11	11	2 176	-
10	-	-	-
9	-	-	-
8	-	-	-

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.

3.5. Verolliset luontoisedut

Luontoisetuina olivat ravintoetu (98,70 €/kk), puhelinetu (20,00 €/kk), asuntoetu ja autoetu. Oikeus ravintoetuuon on jokaisella pankkilaisella/ratalaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE

4.1. Virkasuhteen muodot

Ratan henkilöstöstä 94 % työskenteli kokoaikaisesti. Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 95 % (95 % vuonna 2003). Virkavapaalla oli vuoden lopussa 7 henkilöä eli 5 % henkilöstöstä.

4.2. Henkilöstön määrä

Ratan henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2004 lopussa 145,5 henkilöä, joista osasto- ja toimistopäälliköitä 12 %, asiantuntijoita 69 % ja muita toimihenkilöitä 19 %.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2004

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
Tukihenkilöstö	22	3	2,5	0	27,5	19
Asiantuntijat	94	3	4	0	101	69
Esimiehet ja johto	15	2	0	0	17	12
Kokonaisvahvuus	131	8	6,5	0	145,5	100
Virkavapaalla	-7	0	0	0	-7	
Toimintavahvuus	124	8	6,5	0	138,5	

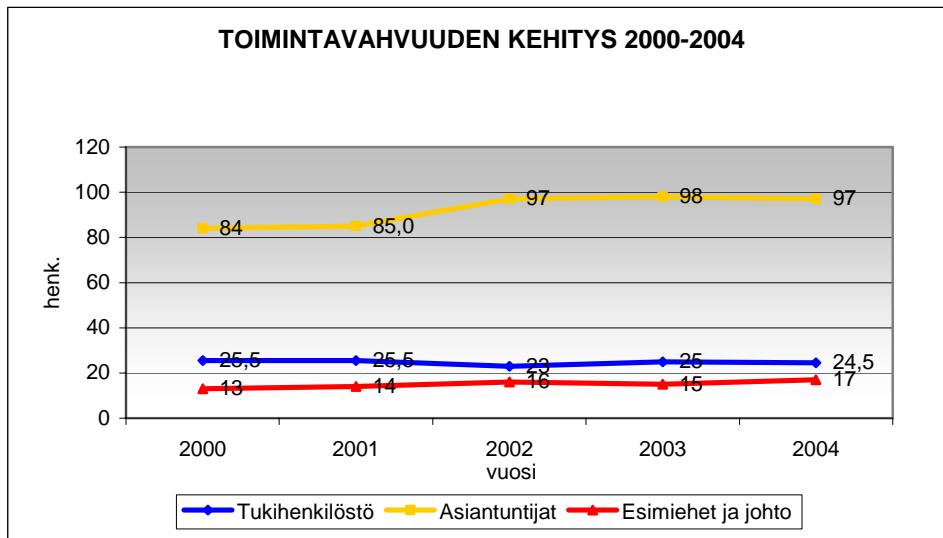
Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät ja osa-aikaista virkaa hoitavat sekä osa-aikaeläkkeellä olevat. Sarakkeessa osa-aikaiset on lyhennettyä työaikaa ja osavirkaa tekevien sekä osa-aikaeläkkeellä olevien osuus laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen.

Vuoden 2004 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat käsitteet:

- **Kokonaisvahvuus:** Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita eikä lomasijaisia.
- **Toimintavahvuus:** Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia eikä harjoittelijoita. Toimintavahvuutta ohjaa johtokunnan hyväksymä henkilöstöbudjetti.
- **Henkilötyövuosi:** Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 2000 – 2004

	2000			2001			2002			2003			2004		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
Tukihenkilöstö	21,5	4	25,5	19,5	6	25,5	18	5	23	21	4	25	21,5	3	24,5
Asiantuntijat	77	7	84	79	6	85,0	91	6	97	96	2	98	94	3	97
Esimiehet ja johto	12	1	13	13	1	14	15	1	16	14	1	15	15	2	17
Yhteensä	110,5	12	122,5	111,5	13	124,5	124	12	136	131	7	138	131	8	138,5



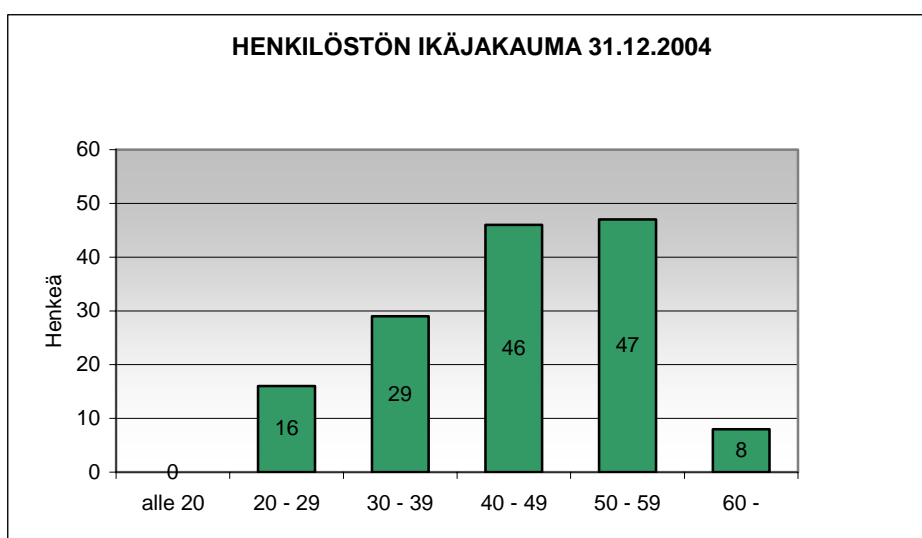
Rahoitustarkastuksen toimintavahvuus oli vuoden 2004 lopussa 138,5 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos koko vuoden osalta oli 137,5 henkilötyövuotta.

Tukihenkilöstön suhteellinen osuus on vuoden 2000 tilanteeseen nähden pienentynyt 3 % kun asiantuntijoiden osuus on samaan aikaan kasvanut 2 % ja esimiesten osuus 1 %. Ratan toimintavahvuus on tarkasteluvälillä kasvanut 16 henkilöllä, eli 12 %.

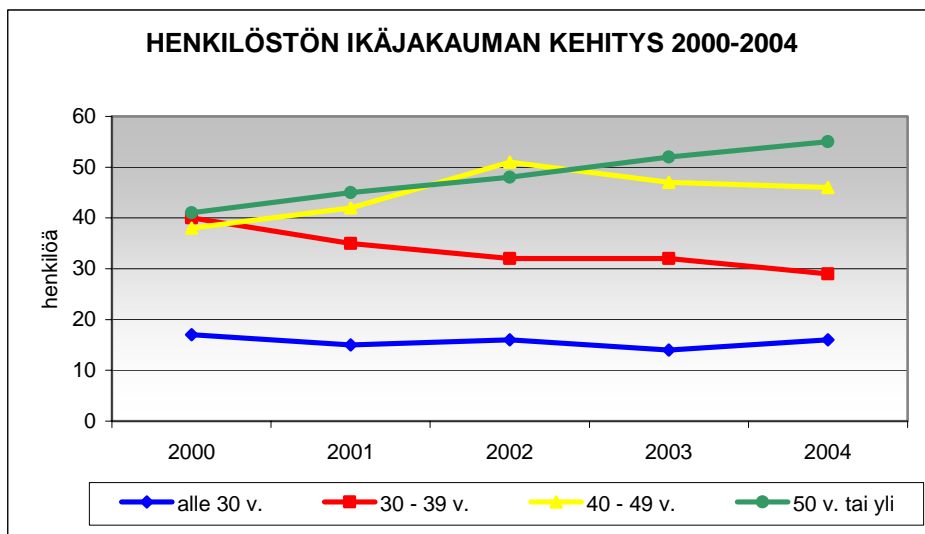
4.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 44,3 vuotta (sekä naisten keski-ikä 44 vuotta ja miesten keski-ikä 45 vuotta).

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2004

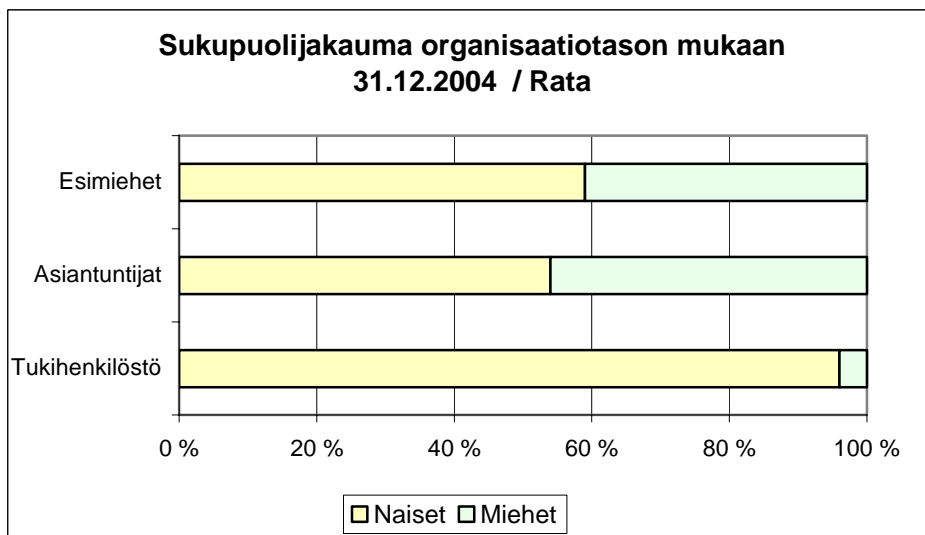


Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2000 – 2004



Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma organisaatiotasoin 31.12.2004

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	henk.	%	henk.	%	henk.	%
Tukihenkilöstö	23,5	27	1	2	24,5	18
Asiantuntijat	53	61	44	85	97	70
Esimiehet ja johto	10	12	7	13	17	12
Yhteensä	86,5	100	52	100	138,5	100



4.4. Rekrytointi

Rekrytoinnit pohjaavat Ratalle hyväksytyyn toimintavahvuuteen.

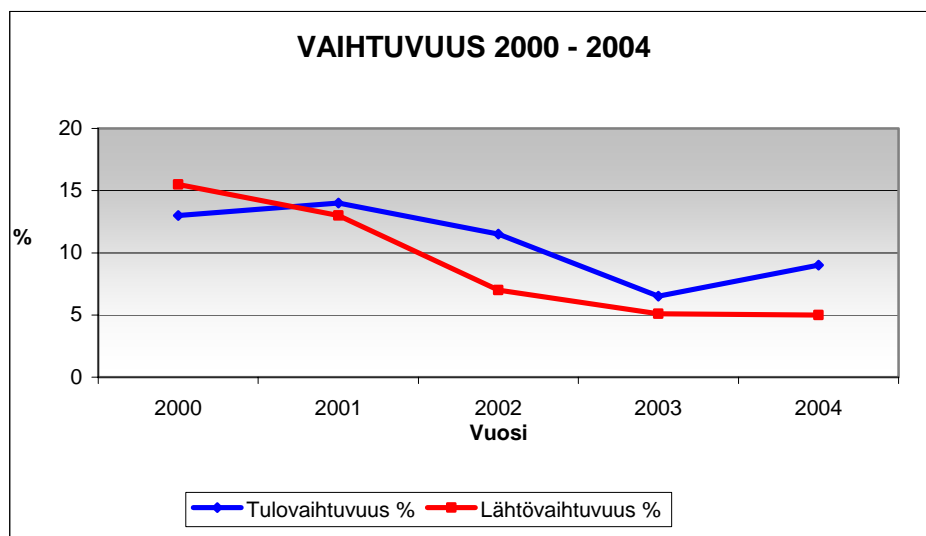
Valinnat ja vaihtuvuus

Vuonna 2004 Rataan rekrytoitujen kokonaismäärä väheni edellisvuodesta. Avoimen haun kautta valintoja tehtiin yhteensä 16 (22 vuonna 2003). Osaamista haettiin ensisijaisesti ulkoisilta työmarkkinoilta, sillä ¾ valinnoista tehtiin talon ulkopuolelta.

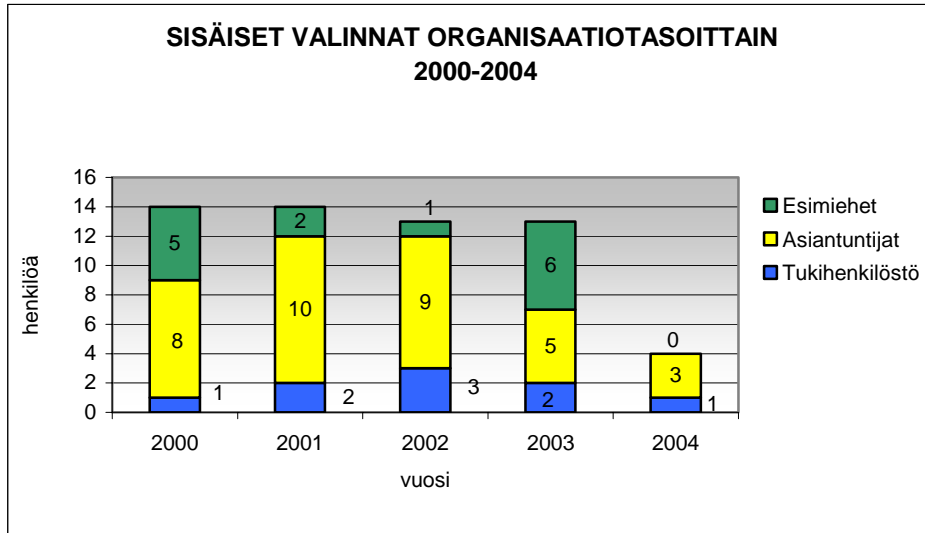
Lomasijaisiksi rekrytoitiin 10 henkilöä ja hakijoita oli 250. Henkilötyövuosiksi muutettuna lomasijaisten työpanos oli 3 henkilötyövuotta.

	2000		2001		2002		2003		2004	
	Sisäiset (N=14)	Ulkoiset (N=17)	Sisäiset (N=14)	Ulkoiset (N=18)	Sisäiset (N=13)	Ulkoiset (N=15)	Sisäiset (N=13)	Ulkoiset (N=9)	Sisäiset (N=4)	Ulkoiset (N=12)
Miehet	36	35	57	44	46	80	31	44	0	33
Naiset	64	65	43	56	54	20	69	56	100	67
Yhteensä %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Määräaikaiset	43	65	57	50	46	40	15	56	50	58
Vakinaiset	57	35	43	50	54	60	85	44	50	42
Yhteensä %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tukihenkilöstö	7	53	14	28	23	27	15	33	25	33
Asiantuntijat	57	47	72	72	69	73	39	67	75	59
Esimiehet	36	0	14	0	8	0	46	0	0	8
Yhteensä %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vuonna 2004 Ratan lähtövaihtuvuus oli 5 % ja tulovaihtuvuus 9 %. Lähtövaihtuvuus pysyi edellisvuoden tasolla, mutta tulovaihtuvuus kasvoi (6,5 % vuonna 2003) rekrytointien suuntaututtua talosta ulos. Kokonaisuutena ottaen vaihtuvuus oli kuitenkin selvästi vähäisempää vuosituhaten vaihteen tasoon nähden.



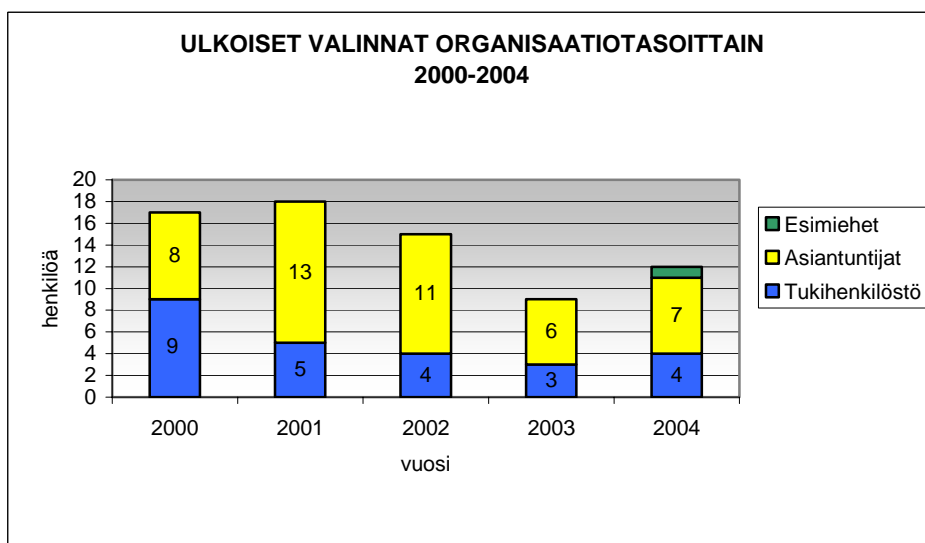
Vuonna 2004 avoimen sisäisen haun kautta tehtyjä valintoja oli poikkeuksellisen vähän, vain neljä. Tilanne oli hyvin erilainen kuin edellisvuonna, jolloin sisäistä liikkuvuutta edisti osaltaan myös silloin toteutettu organisaatiouudistus.



Ulkoisten rekrytointien määrä (12) kasvoi edellisvuodesta. Ulkoiset valinnat kohdistuivat pääsääntöisesti asiantuntijatehtäviin. Runsas puolet (7) tulijoista rekrytoitiin määräajaksi. Myös tukitehtävissä tarvittiin määräaikaista sijaistajia. Asiantuntijatehtäviin valituilla oli akateeminen loppitutkinto ja tukitehtäviin tulleilla ammattikorkeakoulutasoiset opinnot.

Rahoitustarkastuksessa työskenteli 3 sihteeriharjoittelijaa vuoden 2004 aikana.

Kaikkiin Rataan tulijoihin sovellettiin 4 – 6 kuukauden koeaikaa.



5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Ratassa kehityskeskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää ja toiminnansuunnittelua. Muutoksen ohjaamisen ja osaamisen kehittämisen kannalta keskustelut ovat avainasemassa. Vuonna 2004 kehityskeskustelut kattoivat 96 % henkilöstöstä. Vuonna 2003 vastaava osuus oli 87 %, vuonna 2002 95 % ja vuonna 2001 84 %. Verrattuna muihin asiantuntijaorganisaatioihin kattavuutta voidaan pitää hyvänä.

5.1. Koulutusrakenne

Koulutusrakenne 2004

	Henkilöä			% -jak. koulutusasteen mukaan
	Naiset	Miehet	Yht.	
Perusaste	4	0	4	3
Keskiaste	5	2	7	5
Alin korkea-aste	13	3	16	11
Alempi korkeakouluaste	17	6	23	16
Ylempi korkeakouluaste	49	39	88	60
Tutkijakoulutusaste	5	4	9	6
Yhteensä	93	54	147	100
Koulutustasoindeksi				6,4

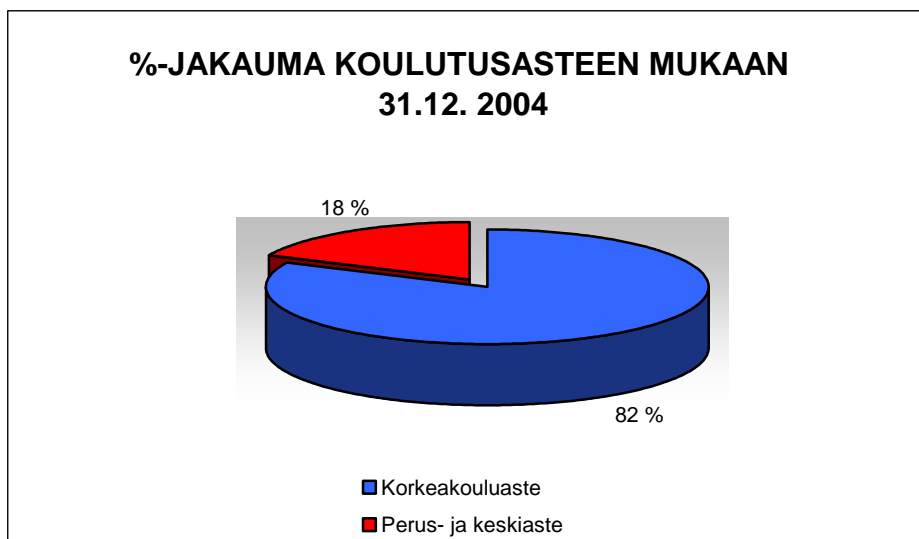
Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen			Koulutustasoindexin laskukaava ¹
Perus- ja Keskiaste	Perusaste	perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.	1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Keskiaste	ylioppilastutkinnot sekä 1-3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.	3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Alin korkea-aste	mm. teknikon ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.	5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
Korkeakouluaste	Alempi korkeakouluaste	ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri.	6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Ylempi korkeakouluaste	ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.	7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Tutkijakoulutusaste	lisenssiaatin ja tohtorin tutkintoja	8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Rahoitustarkastuksen koulutustasoindexi on 6,4 asteikolla 1-8 (vuonna 2003 6,3).

¹

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

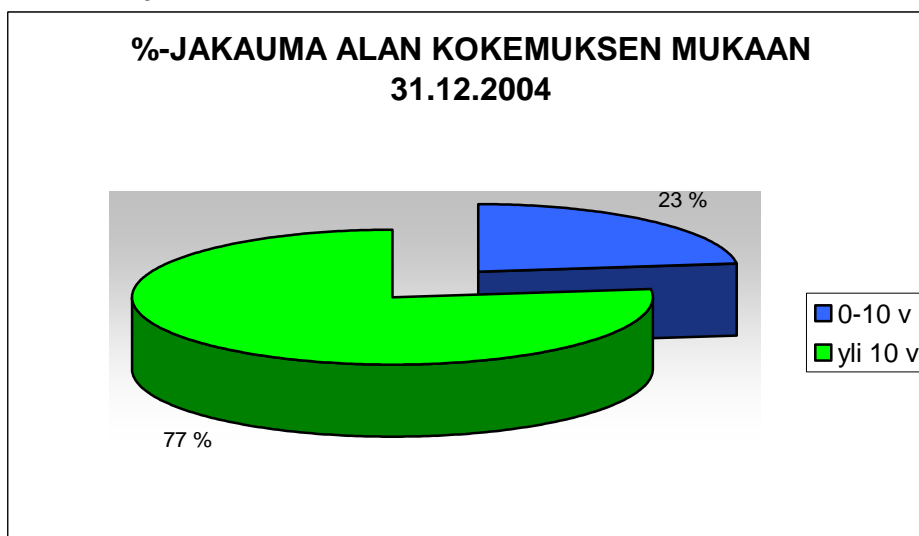
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2004



5.2. Kokemusrakenne

Kokemus- aika alalla	31.12.2000 Henkilöä	31.12.2001 Henkilöä	31.12.2002 Henkilöä	31.12.2003 Henkilöä	31.12.2004 Henkilöä	2004 %-jakauma kokem.muk.
0-1 v	10	13	13	6	6	4
2-5 v	12	8	13	19	18	12
6-10 v	12	10	10	9	10	7
11-19 v	56	53	55	50	48	33
20-30 v	36	38	43	48	53	36
yli 30 v	10	15	13	13	12	8
Yhteensä	136	137	147	145	147	100

Henkilöstöjakauma alan kokemuksen mukaan 31.12.2004



5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset

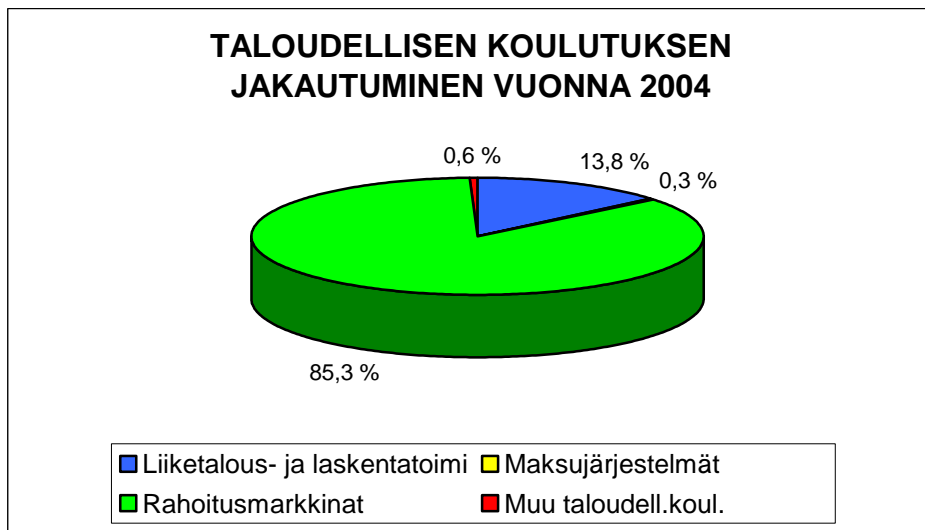
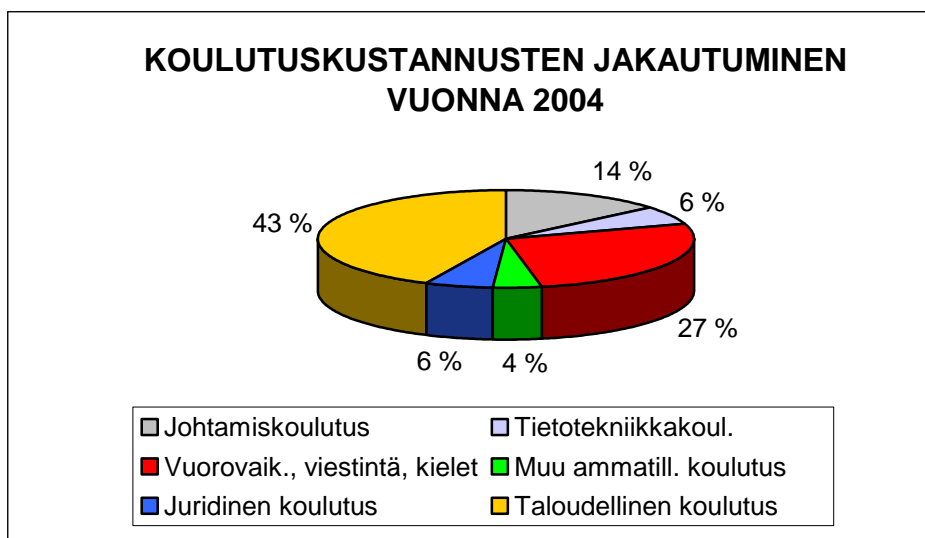
Ratan koulutusmenot olivat vuonna 2004 yhteensä 0,25 milj. euroa (3,2 % palkkasummas-
ta). Koulutuspäiviä oli henkilöä kohden 5,5 päivää (2,2 % työajasta).

Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset on koottu seuraavaan taulukkoon.

	2000	2001	2002	2003	2004
Kokonaisajankäyttö pv.	1136	987	1130	810	752
Pv/hlö	9,1	7,9	8,6	5,8	5,5
% työajasta	3,6	3,1	3,4	2,3	2,2

	2000	2001	2002	2003	2004
Kokonaiskustannukset €	334 198	312 297	301 882	248 686	255 600
€/ hlö	2 682	2 490	2 304	1 796	1 862
% palkkakustannuksista	5,8	5,0	4,4	3,3	3,2

Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2004



5.4. Muu ammatillinen kehittyminen

Johtamiskoulutus

Ratasta osallistui kolme henkilöä asiantuntijoille suunnatun esimiesvalmennuksen, Pro-Jokon, toiseen toteutukseen. Kolme toimistopäällikköä aloitti pitkäkestoisen työnohjauksellisen johtamisvalmennuksen.

Lisäksi Rahoitustarkastuksessa toteutettiin vuoden 2004 aikana seitsemän puolen päivän mittaista kehittämisseminaaria, joista kaksi liittyi toiminnansuunnittelun ja viisi prosessien kehittämiseen

Viestintä- ja vuorovaikutuskoulutus

Edellisten vuosien tapaan noin kolmannes Ratan henkilöstöstä osallistui kieli-, viestintä- tai vuorovaikutuskoulutukseen. Pääpaino oli englannin kielen vahvistamisessa.

Taloudellinen ja juridinen koulutus

Ratassa syvennettiin edelleen EU:n rahoituspalvelujen toimintasuunnitelman edellyttämää osaamista. Juridisen koulutuksen alueella järjestettiin arvopaperimarkkinoiden juridiikkaan ja Common Law – teemaan liittyvää koulutusta.

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 ja ratalaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotiloja Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaarissa sekä majoitustiloja Saariselällä.

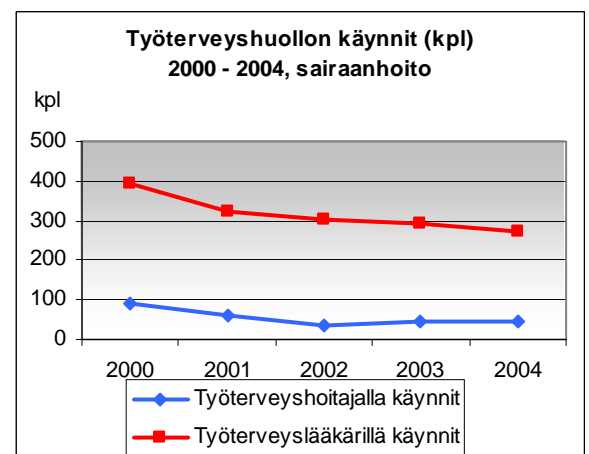
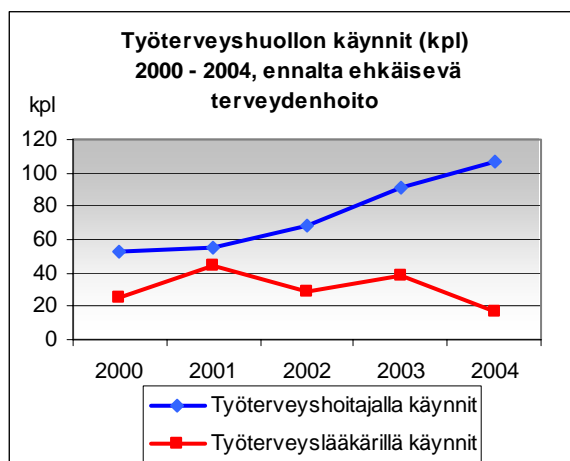
6.1. Työterveyshuolto

Suomen Pankki ostaa pääkonttorin ja Ratan työterveyshuoltopalvelut Diacor Terveyspalvelut Oy:ltä.

Työterveyshuollon puitteissa pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn rajaan asti vuodessa. Yhteistyötahoja ovat Hammaslääkäriasema Fossa Oy ja Hammassairaala Oral Oy.

Aluekonttoreilla on omat paikalliset sopimuksensa työterveyshuollon palveluiden osalta.

Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen ja pankki on panostanut varhaiskuntoutukseen ja kehittänyt yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa.



Sairaanhoitokäynnit ovat edelleen hieman vähentyneet. Ennalta ehkäisevä toiminta sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 888 päivää (joista 748 työpäiviä) 116 henkilöllä. Luvuissa on huomioitu kaikki vuoden aikana Ratassa työskennelleet. Sairauspoissaoloprosentti oli 2,1 eli 0,2 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin vuonna 2003. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on laskenut 8,5 % edellisvuoteen verrattuna.

Tarkasteltaessa sairauspoissakertoja pituuden mukaan jaoteltuina saadaan seuraava tilasto:

Poissaolon kesto	1-3 pv	4-10 pv	yli 10 pv
Poissaolokertoja	306	27	9
Sairastaneita henkilöitä	107	23	8

Poissaolokertojen määrä yhteensä on kasvanut 2 %. Keskipitkien, 4-10 päivää kestävien poissaolojen määrä on laskenut 20 %.

Lyhyiden (1-3 pv) sairauspoissaolokertojen määrä on kasvanut niin, että niiden osuus kaikista poissaolokerroista on 89,5 % (86,8 % vuonna 2003). Lyhyiden poissaolojen seuranta osastoilla on tärkeä henkilöstöjohtamisen työkalu.

Työtaturmapoissaolot

Työ- ja työmatkataturmia ei sattunut lainkaan vuoden 2004 aikana. Vuonna 2003 sattui 5 tapaturmaa ja poissaolopäiviä oli 15.

Työterveyshuollon kustannukset

Pankin ja Rahoitustarkastuksen henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon kustannukset vuonna 2004 olivat 455 euroa/henkilö. Kustannukset ovat 19 % pienemmät kuin vuonna 2003.

Huumetestaukset

Johtokunnan hyväksymän huumeiden vastaisen ohjelman mukaisesti huumetestaukset otettiin käyttöön Suomen Pankissa v. 2003. Huumetestejä tehtiin Suomen Pankissa ja Rahoitustarkastuksessa tehtiin yhteensä 76 kappaletta vuonna 2004.

Kuntoutus

Kelan korvaama avo-ASLAK-kuntoutus järjestettiin tutkimus/osastosihteerille ja tarkastusavustajaryhmälle (10 henkilöä pankista ja Ratasta) Suomen Selkänstituutissa. Varsinaisen kuntoutusjakson jatkoksi sovittiin ryhmän kanssa jatkotoimenpiteistä työterveyshuollon puitteissa. Yksilöllistä kuntoutusta tuettiin kuntoutujan, esimiesten, työterveyshuollon ja henkilöstöosaston yhteistyönä.

6.2. Liikunta

Pankilla on yhteistyösopimus Suomen Kuntourheiluliiton kanssa ja se vastaa pankin liikuntapalveluiden tuottamisesta. Kuntourheiluliiton vastuulla on säännöllisten jumppatuntien veto ja kuntotestien sekä kunto-ohjelmien laatiminen. Liikuntatarjonnan tavoitteena on aktiivoida kaiken tasoisia liikunnan harrastajia.

Yhteistyössä Kunto ry:n kanssa toteutettiin liikuntamittarikysely pankissa vuonna 2004. Pankin henkilöstöstä 71 % on joko terveys- tai kuntoliikkuja, jotka harrastavat liikuntaa yli kolme kertaa viikossa kohtalaisella tai kovalla sykkeellä. Prosenttiluku on selkeästi muiden yritysten lukua korkeampi.

Liikunnan edistäjinä ja organisoinnina toimii pankissa myös kaksi yhdistystä, Suomen Pankin urheiluseura ja Tenniskerho.

Vuonna 2004 pankin liikuntahallia käytti säännöllisesti 284 pankkilaista ja rataista.

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 järjestetyissä tilaisuuksissa asiakkaita oli yhteensä 3331 ja Kallvikin huvilalla 1794. Saariselällä sijaitsevien Luppomajojen käyttöaste oli 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

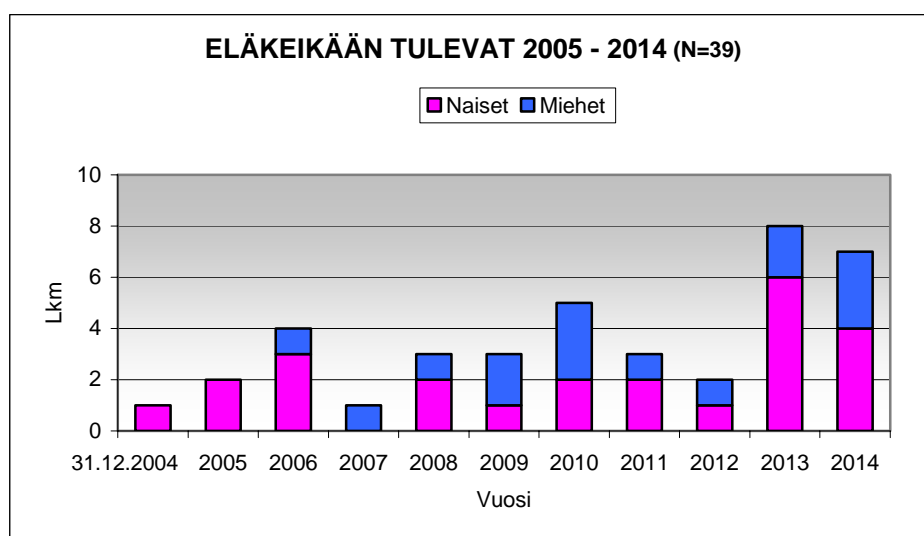
Vuoden 2004 aikana Ratasta jäi 2 henkilöä vanhuuseläkkeelle. Muiden eläkelajien eläkkeitä ei myönnetty.

Suomen Pankki maksoi 31.12.2004 eläkettä 875 henkilölle, joista naisia on n. 72 %. Eläkkeensaajista 591 oli jäänyt eläkkeelle suoraan pankista tai Ratasta. Muut ovat perhe-eläkkeensaajia tai vapaakirjaeläkkeen saajia, eli ovat työskennelleet aikanaan pankissa, mutta jääneet eläkkeelle muun yrityksen palveluksesta.

Eläkkeensaajista 13 on eläkkeellä tai osa-aikaeläkkeellä Rahoitustarkastuksesta.

Eläkeikään tulevat 2005 – 2014

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	kumul.luku
31.12.2004	1	0	1	1
2005	2	0	2	3
2006	3	1	4	7
2007	0	1	1	8
2008	2	1	3	11
2009	1	2	3	14
2010	2	3	5	19
2011	2	1	3	22
2012	1	1	2	24
2013	6	2	8	32
2014	4	3	7	39
Yhteensä	24	15	39	



7.2. Suomen Pankin eläkelaitos

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää henkilöstönsä eläke-eduista VEL-järjestelmän mukaisina. Valtiokonttori tekee 1.1.2005 alkaen eläkeratkaisut ja valmistelee pankin eläkepäätökset. Uusien eläkkeiden maksatus tapahtuu myös Valtiokonttorin toimesta.

Eläketurvan hallinnoinnissa eläkelaitos ja valtiokonttori eläkelaitoksen edustajana toimivat yhteistyössä muiden eläkelaitosten ja eläketurvakeskuksen (ETK) kanssa. Suomen Pankin eläkelaitos ostaa Valtiokonttorin vakuutustoimialan eläkepalvelut palvelulinjan eläkelaskenta- ja asiantuntijalääkäripalveluja, työterveyshuollon (Diacor Terveyspalvelut Oy) palveluja ja eläkevastuun toteuttamiseksi tarpeelliset eläkevastuulaskelmat (SILTA Oy). Ennen 1.1.2005 päätettyjen eläkkeiden maksatus hoidetaan toistaiseksi henkilöstöosastolla osin ostopalveluna. Lisäksi tietyn tyyppiset lyhyet virkasuhteet on vakuutettu ETERA:ssa.

Suomen Pankki vastaa eläkkeiden rahoituksesta. Eläkkeiden rahoittamiseksi pankin taseessa on muodostettu epäitsenäinen eläkerahasto. Suomen Pankin eläkerahastolla on oma hallinto. Varainhoidossa käytetään ostopalveluja sijoitustoiminnassa.

7.3. Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2004 eläkettä 875 henkilölle, joista naisia on n. 72 %. Eläkkeensaajista 591 oli jäänyt eläkkeelle suoraan pankista tai Ratasta. Muut ovat perhe-eläkkeensaajia tai vapaakirjaeläkkeen saajia, eli ovat työskennelleet aikanaan pankissa, mutta jääneet eläkkeelle muun yrityksen palveluksesta.

Eläkkeensaajista 13 on eläkkeellä tai osa-aikaeläkkeellä Rahoitustarkastuksesta.

Eri eläkelajeja maksettiin Suomen Pankissa seuraavasti vuonna 2004:

Eläkelaji	Henkilömäärä	Maksettu €
Vanhuuseläkkeet	639	13 166 514
Työkyvyttömyyseläkkeet	76	556 780
Työttömyyseläkkeet	18	26 180
Perhe-eläkkeet	101	1 306 417
Varhennetut vanhuuseläkkeet	34	587 740
Yksilölliset varhaiseläkkeet	2	14 767
Osa-aikaeläkkeet	5	55 426
Yhteensä	875	15 713 824