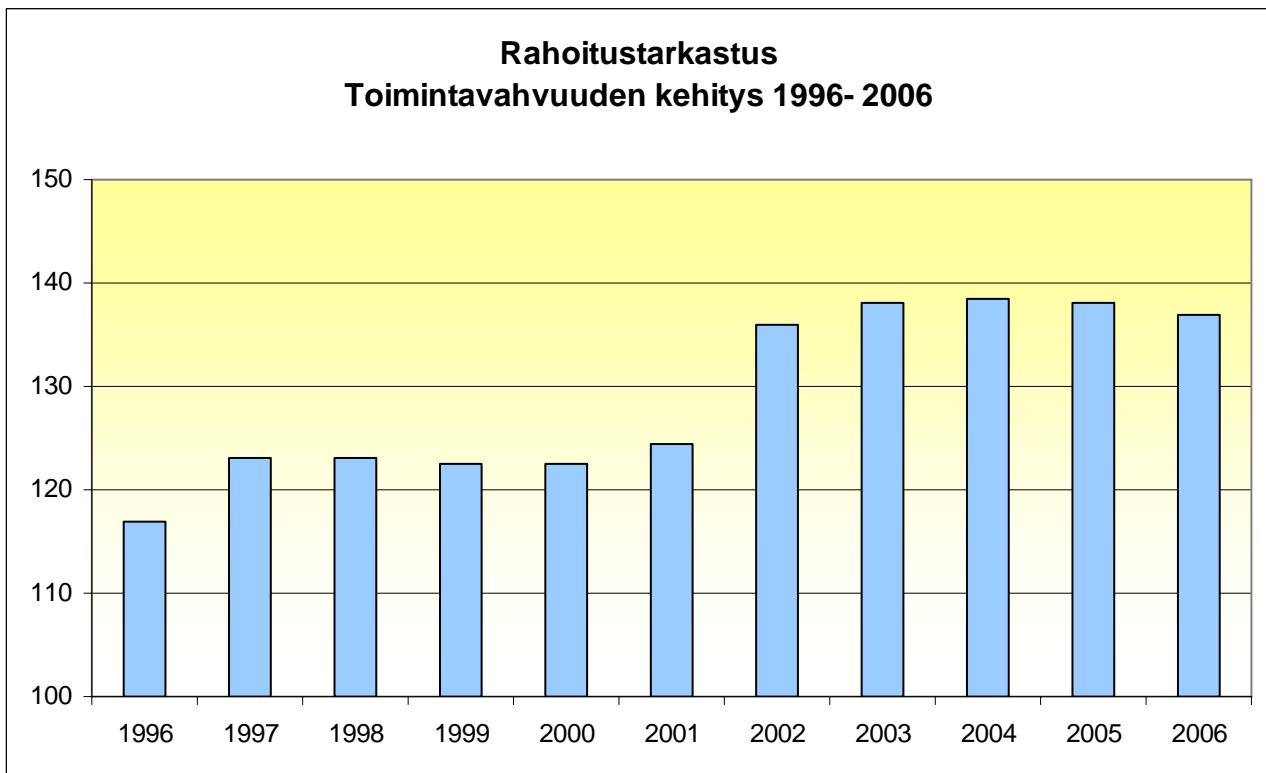


Rahoitustarkastus

Henkilöstötilinpäätös 2006



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2006

1.	JOHTAMISJÄRJESTELMÄT	7
1.1.	Organisaatio	7
1.2.	Rahoitustarkastuksen johtamisjärjestelmä	7
1.3.	Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	7
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	8
2.1.	Henkilöstömäärä.....	8
2.2.	Ikärakenne	9
2.3.	Sukupuolirakenne.....	9
2.4.	Koulutusrakenne.....	10
3.	TYÖVOIMAN KÄYTTÖ.....	12
3.1.	Työajan käyttö	12
3.2.	Vuosiloma.....	12
4.	HENKILÖSTÖTARVE.....	13
4.1.	Henkilöstösuunnittelu	13
4.2.	Nykyhenkilöstön eläköityminen	13
4.3.	Valinnat ja vaihtuvuus.....	14
5.	PALKKAUS JA PALKINTA	15
5.1.	Vuoden 2006 korotukset ja palkinta	15
6.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI	16
6.1.	Osaamisen kehittäminen	16
6.2.	Työhyvinvointi.....	17
6.3.	Työtyytyväisyys	18
7.	SUOMEN PANKIN ELÄKELAITOS	19
8.	TUNNUSLUKUYHTEENVETO.....	20
9.	KÄSITTEET JA MÄÄRITELMÄT	21

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2006

Johdanto

Asiantuntijatyön sisältöjen haasteellisuus ja monipuolisuus sekä henkilöstön osaamisen jatkuva kehittyminen ovat pankin tuloksellisen toiminnan ja terveen työyhteisöhengen kulmakiviä.

Tunnusluvut ovat olleet vuosittain samat. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukujen vertailu ja analysointi niin sisäisesti kuin ulkoisesti ovat vuosien varrella helpottaneet realistisen kuvan muodostamista pankin henkilöstöjohtamisen tilasta ja tulevista kehittämistarpeista.

Vuoden 2006 henkilöstötilinpäätöstä on uudistettu rakenteellisesti. Asiakokonaisuudet on teemoitettu ja ryhmitelty uudelleen. Toivomme, että uusi ryhmittely helpottaa lukijoita hahmottamaan henkilöstöjohtamisen kokonaiskentän aikaisempaa paremmin sekä auttaa sisäisten kehittymistrendien laatimisessa ja ulkopuolisten vertailujen tekemisessä.



henkilöstöpäällikkö

1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT

1.1. Organisaatio

Rahoitustarkastus on päällikkövirasto, jonka toimintaa johtaa johtaja. Toiminnalle tavoitteet asettaa Ratan johtokunta. Se päättää myös toimintalinjoista.

Markkinoita ja valvottavia koskevat valvontatehtävät ovat vakavaraisuusvalvonta- ja markkinavalvontaosaston vastuulla. Vakavaraisuusvalvontaosastolle on keskitetty kaikkien valvottavien vakavaraisuusvalvonta sekä tietojärjestelmäpalvelut. Markkinavalvontaosastolle puolestaan on keskitetty markkinavalvonta, menettelytapavalvonta, arvopaperimarkkinoiden infrastruktuurin valvonta sekä osaston toimialaan liittyvä sääntely ja sen kehittäminen. Osasto vastaa myös kansainvälisten tilinpäätösstandardien noudattamisen valvonnasta (tilinpäätösvalvonta).

Esikuntayksikön tehtävänä on linjata sääntelyn strategiset tavoitteet ja periaatteet sekä ohjata ja valvoa näiden linjausten noudattamista. Lisäksi se vastaa toimilupa- ja sanktioprosesseista.

Viestintä ja tietopalvelut -yksikkö vastaa viestinnästä ja asiakirjapalveluista. Toiminnansuunnittelusta ja organisaation kehittämisestä vastaa puolestaan toiminnansuunnittelu ja organisaation kehittäminen -yksikkö.

Rata hankkii Suomen Pankilta mm. henkilöstö-, talous- ja tietohallintoon, turvallisuuteen sekä muuhun yleishallintoon liittyvät palvelut.

1.2. Rahoitustarkastuksen johtamisjärjestelmä

Rahoitustarkastus toimii hallinnollisesti Suomen Pankin yhteydessä, mutta on päätöksenteossaan ja valvontatoimissaan itsenäinen. Tämän vuoksi hallintoon sovelletaan Ratalain (laki Rahoitustarkastuksesta) lisäksi lakia Suomen Pankista sekä muita Suomen Pankkia koskevia säännöksiä. Järjestelmää täydentävät Suomen Pankin tilintarkastajien suorittama tilintarkastus, riippumaton sisäinen tarkastus sekä sisäinen ohjaus- ja valvontajärjestelmä.

Ratalaki edellyttää, että Ratan toiminta ja päätöksenteko on läpinäkyvää ja että hallinto- ja johtamisjärjestelmä on hyvä. Hallinnon ja johtamisen järjestämisessä Rata noudattaa soveltuvien osin samoja kansainvälisiä standardeja, joita sovelletaan valvottaviin.

Eduskunnan valitsema Suomen Pankin pankkivaltuusto valvoo toiminnan yleistä tarkoituksenmukaisuutta ja tehokkuutta sekä päättää tietyistä hallintoon kuuluvista asioista.

1.3. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin henkilöstöyhdistys ry:n välillä. Kaksivuotinen sopimus on voimassa 15.2.2006–15.2.2008. Keväällä aloitettiin työmarkkinaosapuolten väliset keskustelut pankin lomakäytäntöjen sekä joustavien työaikakäytäntöjen kehittämisestä. Kehittämisesityksiä työstetään sopimuskauden aikana työmarkkinaosapuolten yhteisissä työryhmissä.

Suomen Pankin henkilöstöyhdistyksen päätoimisen järjestösihteerin lisäksi pankissa on päätoiminen luottamusmies sekä 5 luottamusmiestä. Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa myös pankin työsuojeluorganisaation henkilöstöedustuksen.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Ratan henkilöstöstä 99 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 6 %. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 6 henkilöä, 4 % henkilöstöstä.

2.1. Henkilöstömäärä

Rahoitustarkastuksen toimintavahvuus oli vuoden 2006 lopussa 137 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos koko vuoden osalta oli 140 henkilötyövuotta.

Ratan henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2006 lopussa 143 henkilöä, joista apulaisjohtajia ja toimistopäälliköitä 11 %, asiantuntijoita 71 % ja tukihenkilöstöä 18 %.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2006

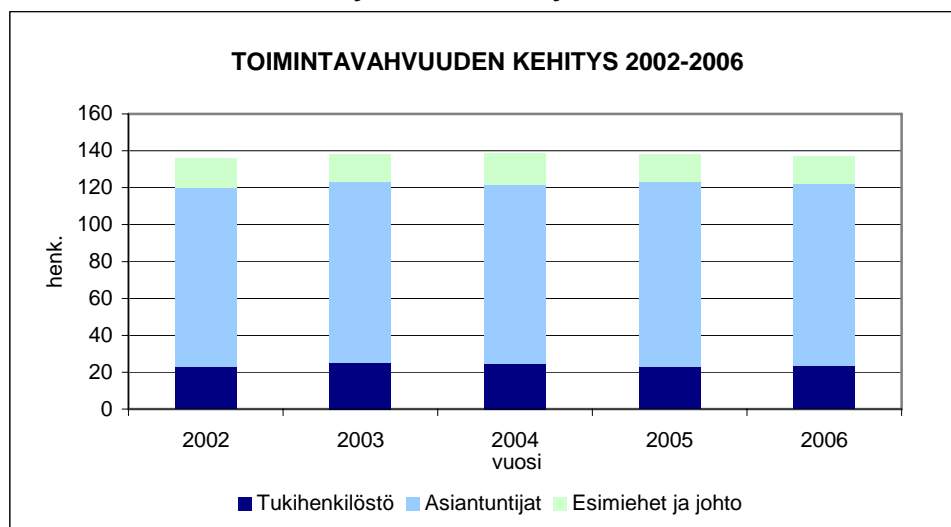
	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
Tukihenkilöstö	22	3	0,5	0	25,5	18
Asiantuntijat	95	4	2,5	0	101,5	71
Esimiehet ja johto	15	1	0	0	16	11
Kokonaisvahvuus	132	8	3	0	143	100
Virkavapaalla	-6	0	0	0	-6	
Toimintavahvuus	126	8	3	0	137	

Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osaaikaeläkkeellä olevat. Taulukossa osa-aikaisten osuus on laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen.

Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 2002 – 2006

	2002			2003			2004			2005			2006		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
Tukihenkilöstö	18	5	23	21	4	25	21,5	3	25	22	1	23	20,5	3	23,5
Asiantuntijat	91	6	97	96	2	98	94	3	97	97	3	100	94,5	4	98,5
Esimiehet ja johto	15	1	16	14	1	15	15	2	17	14	1	15	14	1	15
Yhteensä	124	12	136	131	7	138	131	8	139	133	5	138	129	8	137

Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin 2002 – 2006

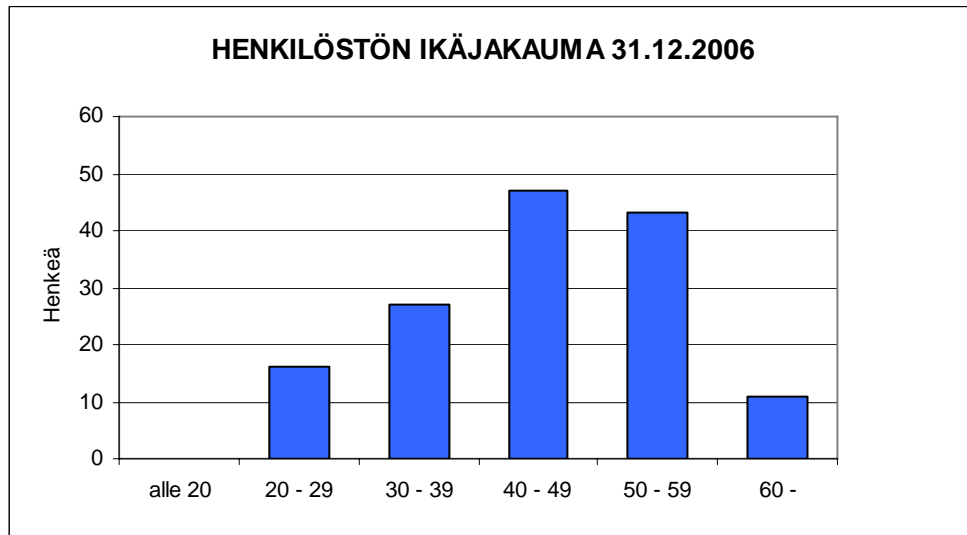


2.2. Ikärakenne

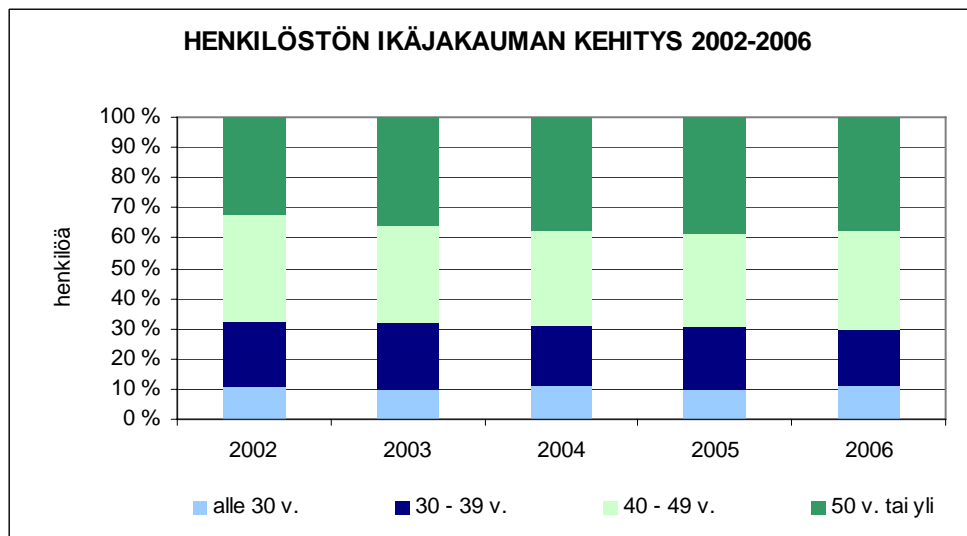
Henkilöstön keski-ikä v. 2006 oli 45,7 vuotta (naiset 45,2 ja miehet 46,5 vuotta) Edellisvuonna henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta (naisten 44,5 ja miesten 45,9).

Ratan henkilöstöstä 71 % on yli 40-vuotiaita.

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2006



Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2002 – 2006

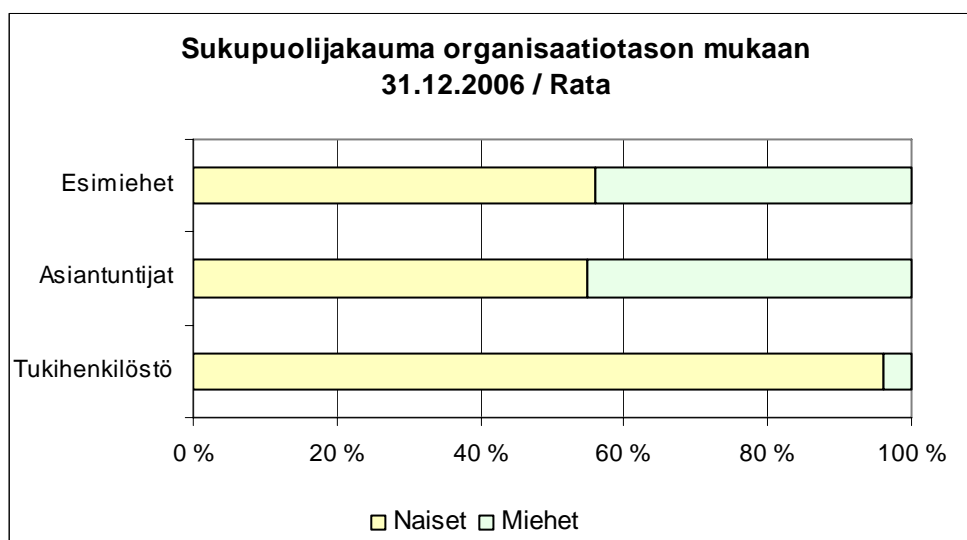


2.3. Sukupuolirakenne

Rahoitustarkastuksen henkilöstöstä 62 % on naisia ja 38 % miehiä.

Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatiotasoin (kokonaisvahvuus) 31.12.2006

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	henk.	%	henk.	%	henk.	%
Tukihenkilöstö	24	27	1	2	25	17
Asiantuntijat	56	63	46	85	102	71
Esimiehet ja johto	9	10	7	13	16	11
Yhteensä	89	100	54	100	143	100



Henkilöstön sukupuolijakauman kehitys 2002 – 2006

Rahoitustarkastus	2002		2003		2004		2005		2006	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Tukihenkilöstö	97	3	93	7	96	4	95	5	96	4
Asiantuntijat	57	43	52	48	54	46	56	44	55	45
Esimiehet	53	47	60	40	59	41	53	47	56	44

2.4. Koulutusrakenne

Rahoitustarkastuksen koulutustasoindeksi on 6,4 asteikolla 1-8.

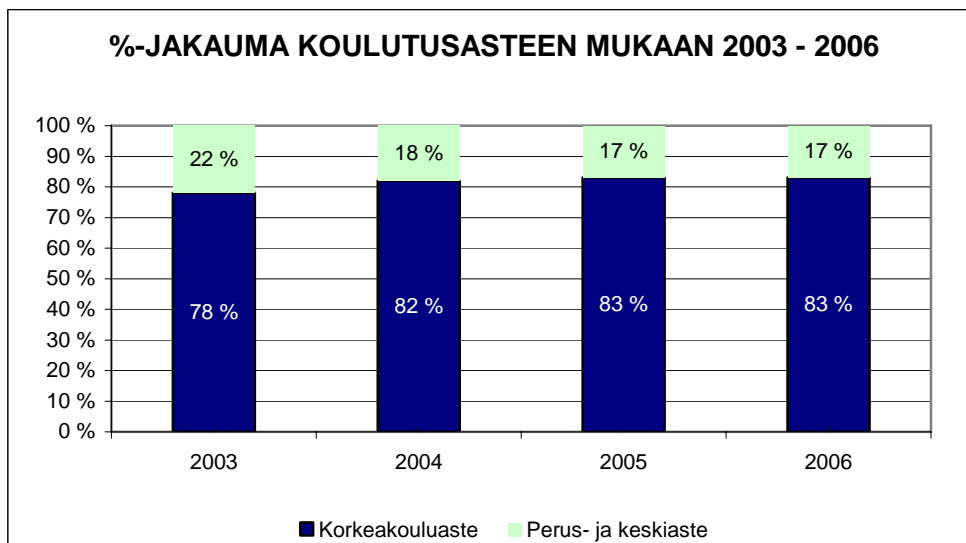
Koulutusrakenne 2006

	Henkilöä			% -jak. koulutusasteen mukaan
	Naiset	Miehet	Yht.	
Perusaste	6	0	6	4
Keskiaste	5	2	7	5
Alin korkea-aste	9	3	12	8
Alempi korkeakouluaste	15	6	21	15
Ylempi korkeakouluaste	50	40	90	63
Tutkijakoulutusaste	4	3	7	5
Yhteensä	89	54	143	100
Koulutustasoindeksi				6,4

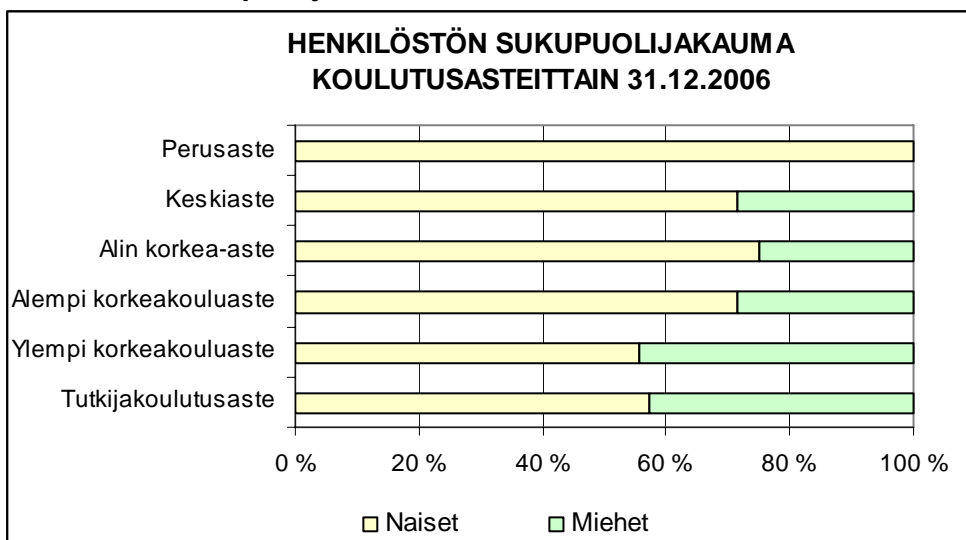
Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen, jossa:

- **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, ravitsemisalan perustutkinnot.
- **Alimman korkea-asteen** koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- **Alempaan korkeakouluasteeseen** luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri.
- **Ylempään korkeakouluasteeseen** luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.
- **Tutkijakoulutusasteen** tutkinnot ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 2003 – 2006



Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2006



3. TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

3.1. Työajan käyttö

Rahoitustarkastuksen päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia

Seuraavassa taulukossa on esitetty tehtyjen henkilötyövuosien¹ kehittyminen Ratas-sa säännöllisen työajan mukaan. Henkilötyövuosien kokonaismäärä on kasvanut 2 % edellisvuodesta. Muutos johtuu lähinnä määräaikaisten ja tuntityöntekijöiden käytön lisääntymisestä.

Henkilötyövuosien kehitys 2005–2006

Henkilötyövuodet	2005 htv	2006 htv	Muutos / htv 2005-2006
Vakinaiset	132,4	132,3	-0,1
Määräaikaiset	5,2	7,7	2,5
Yhteensä	137,6	140	2,4
Lomasijaiset	3,5	3,5	0
Harjoittelijat	0,3	0	-0,3
Tuntityöntekijät	0,4	1,2	0,8
Kaikki yhteensä	141,8	144,7	2,9

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2002 - 2006

Teetetyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht.	Tuntia vapaana	Rahana (€)
2002	217	0	8 632
2003	240	0	11 184
2004	453	0	21 097
2005	458	37,5	18 975
2006	478	7,68	18 998

Lisä- ja ylityöiden määrä on pysynyt viimeiset kolme vuotta lähes samalla tasolla

3.2. Vuosiloma

Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32 – 40 päivää riippuen palvelusvuosien määrästä. Rahoitustarkastuksessa on käytössä lomapankkikäytäntö, joka mahdollistaa ansaittujen vuosilomapäivien siirtämisen pidettäväksi tulevina vuosina. Lomaa voi vuosittain säästää 1 - 10 päivää. Lomapankissa voi henkilöllä yhteensä olla korkeintaan 50 päivää. Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien, ylityövapaiden ja saldovapaiden määrä laski 4 %:lla (90 pv) vuoden aikana. Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 19 päivää/tallettaja, mikä vastaa noin 1 kuukauden työaikaa. Lomapankin yhteismäärä vastaa noin 8 henkilötyövuotta.

Lomapankkipäivien kehitys vuosina 2002 - 2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Tallettaja (henkilömäärä)	74	79	99	105	108
Päivää (kpl)	1397	1525	2029	2185	2095

¹ Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

4. HENKILÖSTÖTARVE

4.1. Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelu on kiinteä osa toiminnansuunnittelua. Syksystä 2005 alkaen toiminnansuunnittelua on tehty kolmen vuoden aikajänteellä. Henkilömäärän seuranta tehdään neljännesvuosittain.

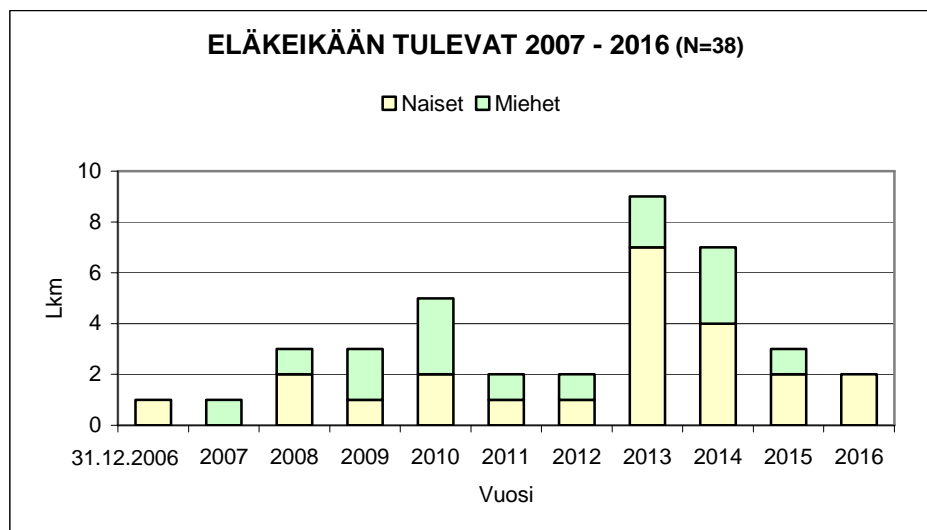
4.2. Nykyhenkilöstön eläköityminen

Vuoden 2006 aikana Rahoitustarkastuksesta jäi eläkkeelle 3 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 58 vuotta.

Eläkeikään tulevat kumuloituvasti 2007- 2016

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	kumul.luku
31.12.2006	1	0	1	1
2007	0	1	1	2
2008	2	1	3	5
2009	1	2	3	8
2010	2	3	5	13
2011	1	1	2	15
2012	1	1	2	17
2013	7	2	9	26
2014	4	3	7	33
2015	2	1	3	36
2016	2	0	2	38
Yhteensä	23	15	38	

Eläkeikään tulevat 2007 – 2016



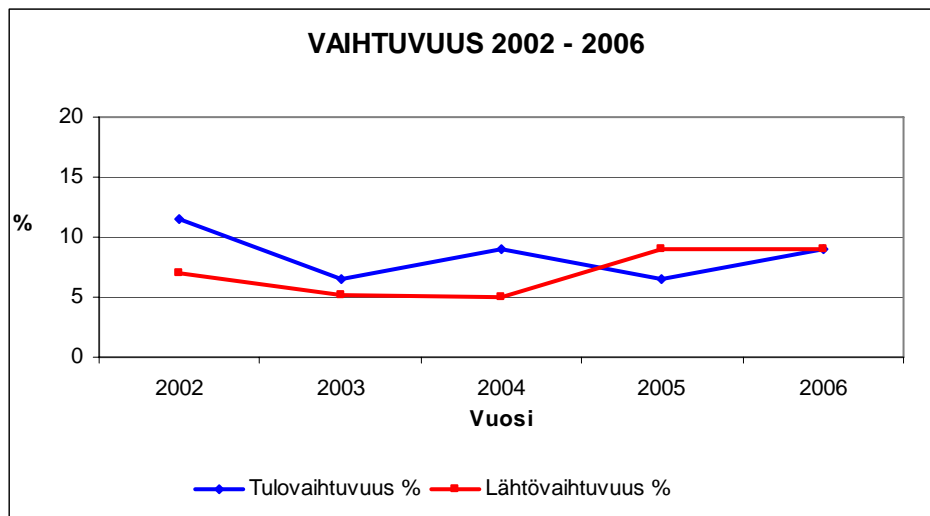
4.3. Valinnat ja vaihtuvuus

Rahoitustarkastukseen rekrytoitujen määrä kasvoi edellisvuodesta. Vuonna 2006 Raataan tehtiin yhteensä 18 rekrytointia (edellisvuonna 11). Asiantuntijaosaamista haettiin ensisijaisesti ulkoisilta työmarkkinoilta, sillä valinnoista 13 tehtiin talon ulkopuolelta ja 5 sisältä. Rekrytoitujen keski-ikä oli 32 vuotta. Lisäksi lomasijaisiksi palkattiin 11 henkilöä.

Sisäinen liikkuvuus vilkastui edellisvuoden tasosta (3,5 % vuonna 2005) ja kohosi 8 %:iin. Luku sisältää avoimet sisäiset haut ja johdon tekemät nimitykset.

Lähtövaihtuvuus oli 9 %, ja tulovaihtuvuus oli myös 9 %. Lähtövaihtuvuus pysyi edellisvuoden lukemissa (9 %) mutta tulovaihtuvuus kasvoi 2005 tasosta (6,5 %).

Vaihtuvuus 2002 - 2006



5. PALKKAUS JA PALKINTA

Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen palkkapolitiikan tavoitetasoksi on asetettu Hay-palkkavertailun (peruspalkka + edut) kaikkien yritysten markkinamediaani.

Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen palkkauskäytäntö perustuu työtehtävien vaativuuden määrittelyyn, suoriutumisen arviointiin ja markkinapalkkavertailuihin. Suomen Pankissa ja Rahoitustarkastuksessa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jossa Ratan kaikki toimet on arvioitu. Lisäksi Ratassa on käytössä kertapalkintajärjestelmä, jonka piiriin kuuluu koko henkilökunta.

Rahoitustarkastuksen tarjoamia luontoisetuja ovat mm. ravintoetu (102,90 €/kk), puhelinetu (20 €/kk), auto- ja asuntoetu. Oikeus ravintoetuu on jokaisella pankkilaisella. Muita etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

Henkilöstön keskirahapalkat organisaatiotasoin (peruspalkka + kiinteät lisät)

	2002	2003	2004	2005	2006
	€	€	€	€	€
Esimiehet	5 983	6 218	6 626	6 472	6 681
Asiantuntijat	3 970	4 186	4 307	4 523	4 567
Tukihenkilöstö	2 235	2 324	2 372	2 529	2 522
Kaikki	3 865	4 043	4 215	4 386	4 442

Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät)

Vaativuusluokka	2005			2006		
	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %
22	2	-	-	2	-	-
21	-	-	-	1	-	-
20	2	-	-	1	-	-
19	10	6 125	100	12	6 398	100
18	10	5 485	101	12	5 681	97
17	55	4 820	100	48	4 823	100
16	25	4 108	101	27	4 106	101
15	10	3 361	100	9	3 281	101
14	3	3 255	-	3	3 148	-
13	6	2 805	-	4	2 879	-
12	10	2 485	-	11	2 481	-
11	8	2 411	-	10	2 366	-
10	-	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-

Naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan toteutui tasa-arvoisena; keskipalkkojen suhde on keskimäärin n. 100 % ja vaihteluväli vaativuusluokittain enimmillään +/- 10 %. Naisten ja miesten välinen palkkataso ilman vaativuusluokkajakoa on 90 %.

5.1. Vuoden 2006 korotukset ja palkinta

Voimassa olevan kaksivuotisen (2006 – 2008) virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus oli 2 %. Henkilökohtaisiin korotuksiin käytettiin 0,15 % ja kertapalkkioihin 0,60 % Rahoitustarkastuksen vuotuisesta palkkasummasta.

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

6.1. Osaamisen kehittäminen

Ratassa kehityskeskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää ja toiminnansuunnittelua. Muutoksen ohjaamisen ja osaamisen kehittämisen kannalta keskustelut ovat avainasemassa.

Vuonna 2006 koulutuskustannukset olivat 0,18 miljoonaa euroa (2,2 % palkkasummasta). Koulutusmäärärahoista kohdentui asiantuntijoille 75 %, tukihenkilöstölle 9 %, esimiehille 16 %. Koulutuspäiviä oli henkilöä kohden 4,7 päivää (1,9 % työajasta).

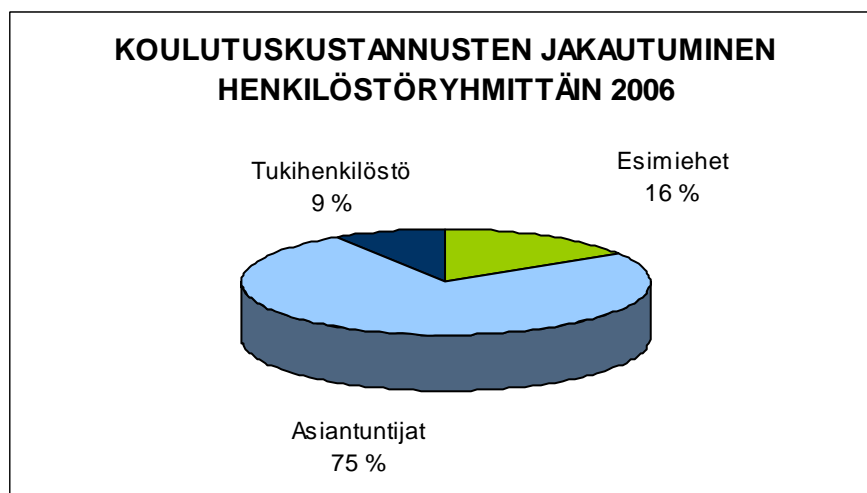
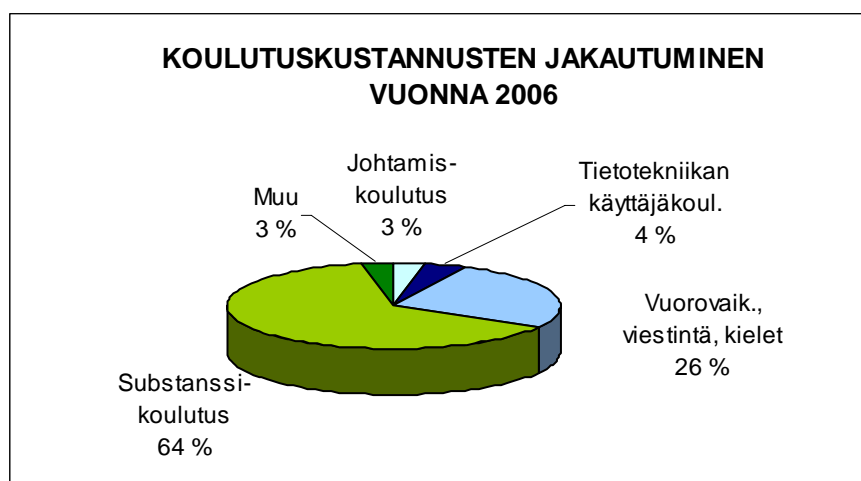
Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset 2002 – 2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Kokonaisajankäyttö pv.	1130	810	752	607	638
Pv/hlö	8,6	5,8	5,5	4,4	4,7 ^{*)}
% työajasta	3,4	2,3	2,2	1,8	1,9

	2002	2003	2004	2005	2006
Kokonaiskustannukset €	301 882	248 686	255 600	190 845	182 595
€/ hlö	2 304	1 796	1 862	1 383	1 333
% palkkakustannuksista	4,4	3,3	3,2	2,3	2,2

^{*)} kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan

Koulutuskustannusten jakautuminen v. 2006



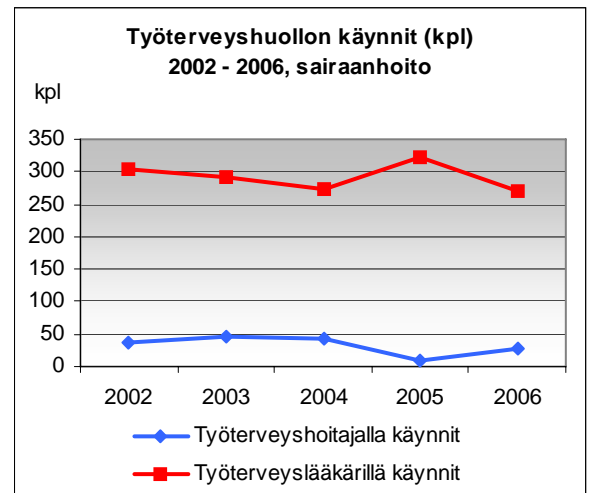
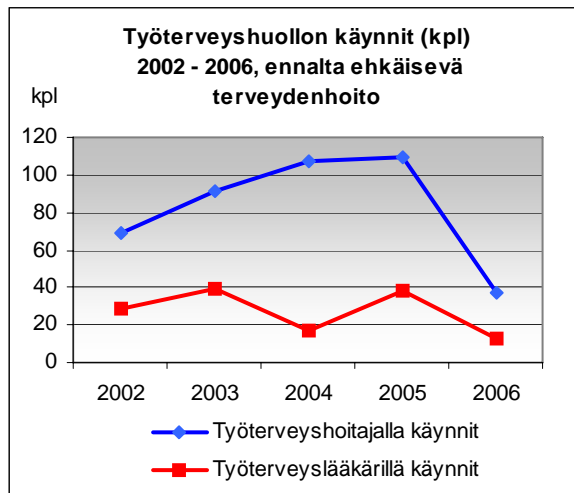
6.2. Työhyvinvointi

Suomen Pankki ja Rahoitustarkastus panostavat 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 pankin tukema harrastetoiminta, kirjastopalvelut ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet. Ratalaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotiloja Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaarella sekä majoitustiloja Saariselällä. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankissa toimii 16 harrastekerhoa, joita pankki tukee pienehköllä määrärahalla vuosittain. Osa kerhoista perii lisäksi jäsenmaksua

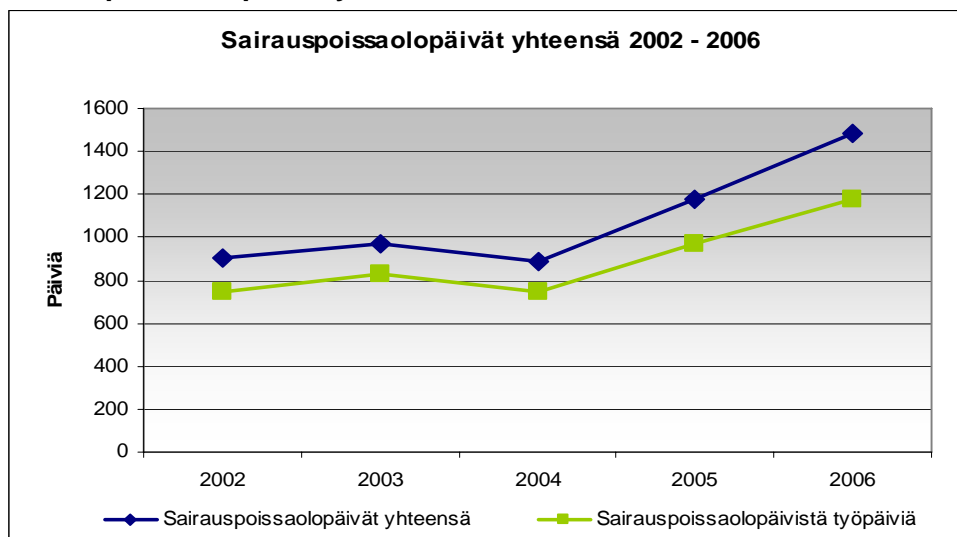
Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen ja pankki on panostanut varhaiskuntoutukseen ja kehittänyt yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Työterveyshuollon puitteissa pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn rajaan asti vuodessa.

Työterveyshuollon käynnit (kpl) 2002 - 2006, ennalta ehkäisevä terveydenhoito ja sairaanhoito



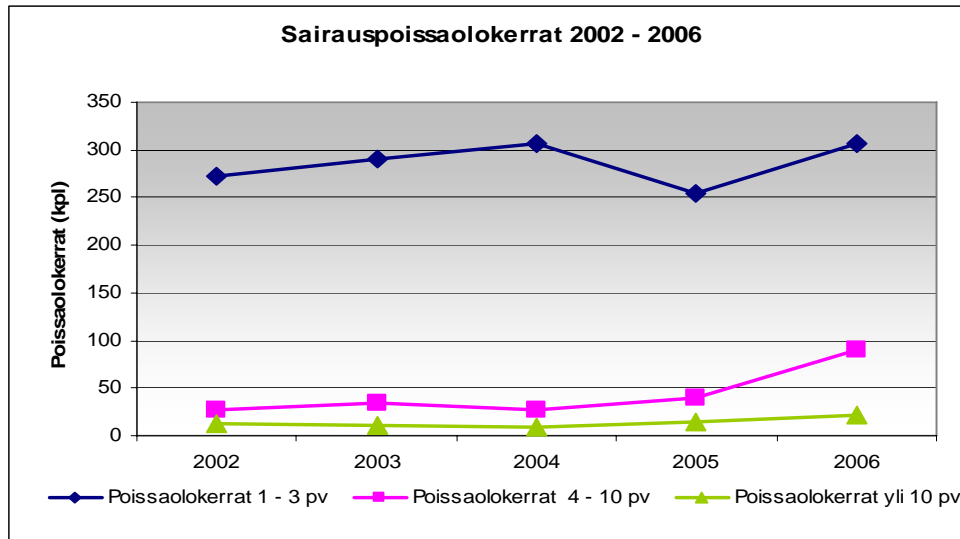
Ennalta ehkäisevä terveydenhoito sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset.

Sairauspoissaolopäivät yhteensä 2002–2006



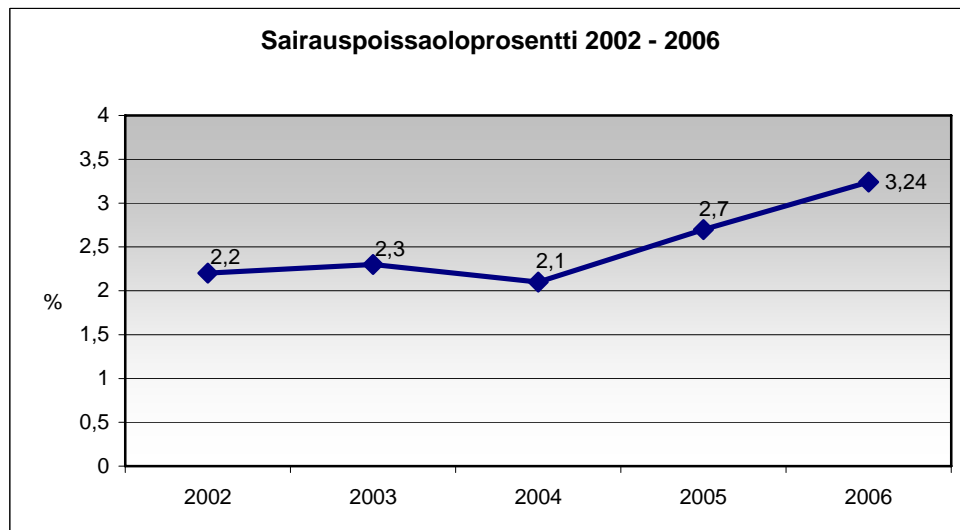
Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 1480 (joista 1177 työpäiviä) 110 henkilöllä. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on kasvanut 26 % edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 27 henkilöllä. Terveysprosentti oli 19,3 %.

Sairauspoissaolokerrat 2002 - 2006



Lyhyiden poissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista on 73 %.

Sairauspoissaoloprosentin kehitys 2002–2006



Sairauspoissaoloprosentti oli 3,24 % eli 0,54 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna 2005. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötöyvuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

6.3. Työtyytyväisyys

Pankissa ja Rahoitustarkastuksessa tehtiin ilmapiiritutkimus yhteistyössä Psycon Oy:n kanssa marraskuussa 2005. Vastausprosentti oli korkea, Pankissa 88,3 % ja Ratassa 88,0 %. Tuloksia on hyödynnetty johtamisen ja organisaation toimintatapojen kehittämisessä.

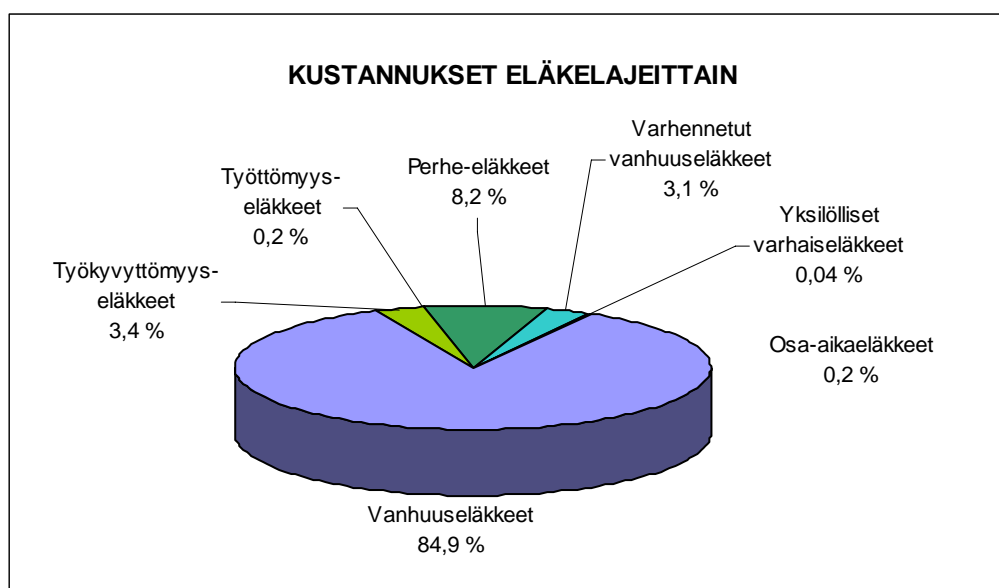
Ratan työtyytyväisyysindeksi muodostettiin kysymyssarjan 12 keskeisestä kysymyksestä. Työtyytyväisyysindeksi oli 3,38 (asteikolla 1-5).

7. SUOMEN PANKIN ELÄKELAITOS

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää henkilöstönsä eläke-eduista valtion eläkelain (VaEL -järjestelmän) mukaisina. Julkisen sektorin eläkeuudistus toteutettiin Suomen Pankissa 1.1.2005 ja 1.1.2007 alkaen soveltuvin osin valtion eläkelain muutosten mukaisesti. Valtiokonttori on 1.1.2005 alkaen tehnyt pankin eläkeratkaisut ja valmistellut eläkepäätökset sekä vuonna 2006 aloittanut myös pankin maksussa olleiden eläkkeiden maksatuksen. Suomen Pankki vastaa eläkkeiden rahoituksesta. Ratalaiset kuuluvat Suomen Pankin eläkelaitoksen piiriin.

Suomen Pankki maksoi 31.12.2006 eläkettä 983 henkilölle yhteensä 17 479 275 €. Kuntoutusrahana suoritettiin 31 043 euroa.

Kustannukset eläkelajeittain 2006



8. TUNNUSLUKUYHTEENVETO

	2006	2005	2004	2003	2002
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ					
Kokonaisvahvuus	143	144	145,5	143	145
Toimintavahvuus	137	138	138,5	138	136
Tulovaihtuvuus	9 %	6,5 %	9 %	6,5 %	11,5 %
Lähtövaihtuvuus	9 %	9 %	5 %	5,1 %	7 %
Ulkoisten rekrytointien lukumäärä	13	9	12	9	15
Virkavapaalla olevien määrä	6	6	7	5	9
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	144,7	141,8	141,9	143,9	-
HENKILÖSTÖRAKENNE					
Henkilöstön keski-ikä	45,7 vuotta	45 vuotta	44,3 vuotta	44 vuotta	43,3 vuotta
Naisten osuus henkilöstöstä	62 %	62 %	62 %	59 %	63 %
Tukihenkilöstön osuus	18 %	17 %	18 %	18 %	17 %
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus	82 %	83 %	82 %	82 %	83 %
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä	6 %	4 %	5 %	5 %	8 %
PALKKAUS JA PALKINTA					
Palkat ja palkkiot	8,5 milj. euroa	8,3 milj. euroa	7,8 milj. euroa	7,4 milj. euroa	6,9 milj. euroa
Palkitsemisen osuus palkkasummasta	0,60 %	0,33 %	0,18 %	0,26 %	0,20 %
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (kokonaiskorvaus ²)	102,9 %	106,0 %	103,5 %	102,3 %	-
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ³)	107,4 %	111,1 %	108,0 %	106,0 %	-
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka	100 %	100 %	98 %	98 %	-
OSAAMINEN					
Koulutuskustannukset	182 595 euroa	190 845 euroa	255 600 euroa	248 686 euroa	301 882 euroa
Koulutuskustannukset/palkkasumma	2,2 %	2,3 %	3,2 %	3,3 %	4,4 %
Koulutustasoindeksi	6,4	6,4	6,4	6,3	6,7
TYÖHYVINVOINTI					
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	1480	1174	888	971	906
Sairauspoissaoloprosentti	3,24 %	2,7 %	2,1 %	2,3 %	2,2 %

² Kokonaiskorvaus sisältää peruspalkan + etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).

³ Peruspalkka + edut sisältävät rahapalkkiot, eläkkeet, kassat, asuntotuella, puhelinetu.

9. KÄSITTEET JA MÄÄRITELMÄT

Henkilötyövuosi	Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Yhden henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi. Henkilötyövuosien laskennassa huomioidaan kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.
Kokonaisvahvuus	Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita, lomasijaisia, tuntityöntekijöitä eikä lähdeveronalaisia.
Kokonaiskorvaus	Sisältää peruspalkan + etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).
Koulutustasoindeksi	<p>Lasketaan toimintavahvuudesta henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella siten, että</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 <p>Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1 – 8.</p>
Lähtövaihtuvuus	Organisaatiosta lähteneiden henkilöiden %-osuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (poislukien alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).
Osa-aikaisuus	Osa-aikaiseksi luetaan lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.
Peruspalkka + edut	Sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).
Sisäinen liikkuvuus	Organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
Terveysprosentti	Ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden määrän %-osuus henkilötyövuosien määrästä.
Toimintavahvuus	Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä, eikä lähdeveronalaisia.
Tulovaihtuvuus	Organisaatioon palkattujen henkilöiden %-osuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (poislukien alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).
Sairauspoissaoloprosentti	Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta.

