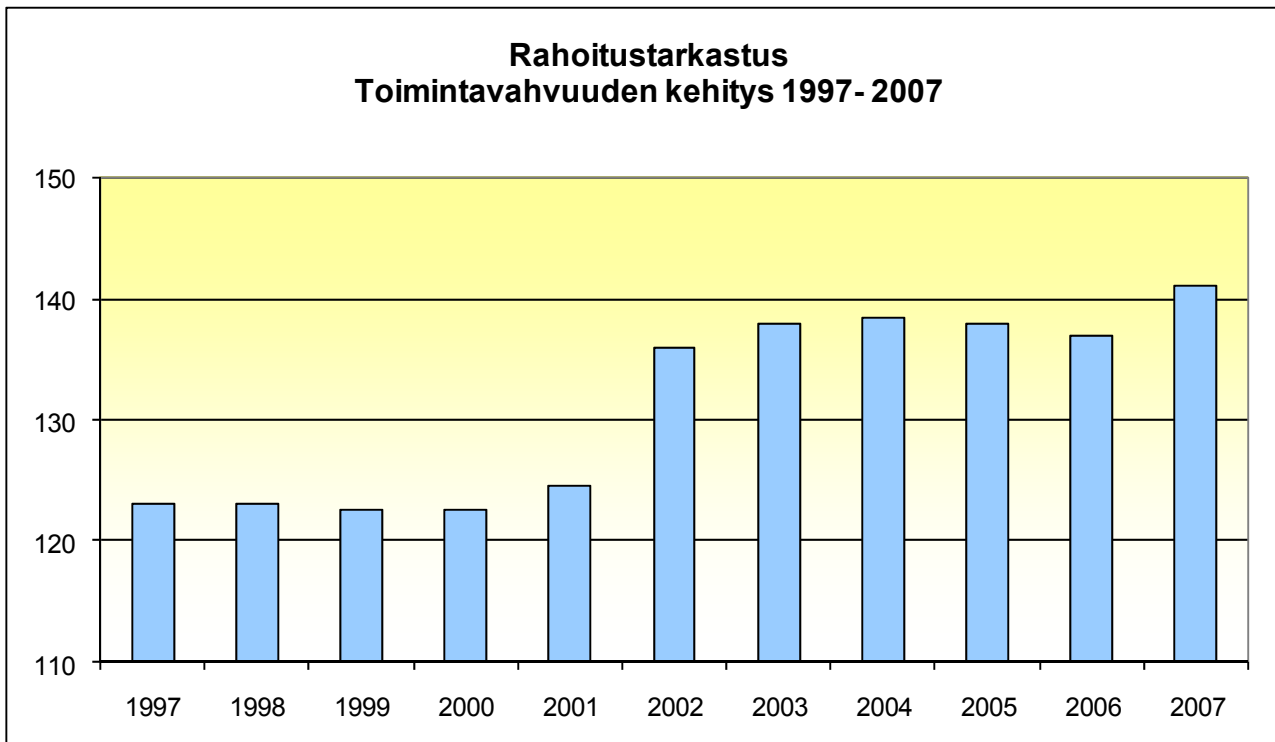


Rahoitustarkastus

Henkilöstötilinpäätös 2007



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2007

Johdanto.....	5
1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT	7
1.1 Organisaatio	7
1.2 Rahoitustarkastuksen johtamisjärjestelmä	7
1.3 Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	8
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	9
2.1 Henkilöstömäärä.....	9
2.2 Ikärakenne	10
2.3 Sukupuolirakenne.....	10
2.4 Koulutusrakenne.....	11
3. TYÖVOIMAN KÄYTTÖ.....	13
3.1 Työajan käyttö	13
3.2 Vuosiloma.....	13
3.3 Työvoimakustannukset.....	14
4. HENKILÖSTÖTARVE.....	15
4.1 Henkilöstösuunnittelu	15
4.2 Nykyhenkilöstön eläköityminen	15
4.3 Valinnat ja vaihtuvuus.....	16
5. PALKKAUS JA PALKINTA	17
5.1 Vuoden 2007 korotukset ja palkinta	18
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI	19
6.1 Osaamisen kehittäminen	19
6.2 Työhyvinvointi.....	21
6.3 Työtyytyväisyys	23
7. SUOMEN PANKIN ELÄKELAITOS	24
7.1 Suomen Pankin eläkelaitos	24
7.2 Eläkkeensaajien määrä	24
8. TUNNUSLUKUYHTEENVETO.....	25
9. KÄSITTEET JA MÄÄRITELMÄT	26

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2007

Johdanto

Hyvä ja johdonmukainen henkilöstöjohtaminen on asiantuntijoiden henkilökohtaisen motivaation ja työyhteisöjen hyvinvoinnin perusta. Suomen Pankille ja Rahoitustarkastukselle vahvistettiin henkilöstövisio vuoden 2007 aikana ja samalla tarkennettiin henkilöstöpoliittisia linjauksia vuosille 2007–2009. Linjauksissa painottuivat kilpailukykyisen osaamisen, monipuolisen liikkuvuuden ja työkierron sekä vuorovaikutteisten esimiestaitojen tärkeys pankin keskeisimpinä menestystekijöinä.

Vuonna 2007 pankissa ja Rahoitustarkastuksessa otettiin käyttöön merkittävä joukko uusien linjausten mukaisia toimenpiteitä; mm. määräaikaisten nimitykset esimies- ja ylempiin asiantuntijatehtäviin, esimiesten coaching-valmennusohjelma sekä suoriutumiseen perustuva palkintamalli ja virkaehtosopimukseen neuvoteltu suoriutumiseen liittyvä korotusosuus.

Ensi vuonna pystymme jo seuraamaan ovatko tehdyt toimenpiteet uudistaneet pankin johtamiskulttuuria motivoivampaan suuntaan sekä vahvistaneet henkilöstön sitoutumista tehtäviinsä ja työnantajaansa. Vuosittainen tunnuslukuseuranta ja analysointi antavat selkeän kuvan henkilöstöjohtamisen tilasta ja tulevista kehittämistarpeista.



henkilöstöpäällikkö

1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT

1.1 Organisaatio

Rahoitustarkastus on päällikkövirasto, jonka toimintaa johtaa johtaja. Toiminnalle tavoitteet asettaa Rahoitustarkastuksen johtokunta. Se päättää myös toimintalinjoista. Rahoitustarkastuksen organisaatio koostuu kolmesta osastosta: markkinavalvonnasta, vakavaraisuusvalvonnasta ja esikunnasta. Lisäksi suoraan johtajan alaisuudessa toimii viestintä.

Esikunnan tehtävänä on ohjata Rahoitustarkastuksen omaa norminantoa ja linjata sääntelyn strategiset tavoitteet. Osasto vastaa myös toimilupa- ja sanktioprosesseista, toiminnan lainmukaisuudesta ja lain tulkintojen yhdenmukaisuudesta sekä ratalaisten sisäpiirivalvonnasta. Lisäksi esikunnan tehtäviin kuuluvat koko organisaation toiminnan kehittäminen ja talousasiat sekä asiakirjahallinto. Viestintä vastaa viestinnästä ja asiakasvalituksesta.

Markkinoita ja valvottavia koskevat valvontatehtävät ovat markkinavalvonta- ja vakavaraisuusvalvontaosastojen vastuulla. Markkinavalvontaosastolle on keskitetty markkinoiden ja menettelytapojen valvonta, arvopaperimarkkinoiden infrastruktuurin valvonta sekä osaston toimialaan liittyvä sääntely ja sen kehittäminen. Lisäksi osasto vastaa kansainvälisten tilinpäätösstandardien noudattamisen sekä liikkeeseenlaskijoiden tiedonantovelvollisuuden noudattamisen valvonnasta.

Vakavaraisuusvalvontaosastolle kuuluvat puolestaan kaikkien valvottavien vakavaraisuusvalvonta, tietojärjestelmäpalvelut sekä osaston toimialaan liittyvä sääntely ja sen kehittäminen. Osaston vastuulla ovat luottolaitosten, sijoituspalveluyritysten ja rahastoyhtiöiden riskien ja pääomien riittävyyden valvonta sekä valvottavien kannattavuuden seuranta. Lisäksi osasto vastaa rahoitusmarkkinoiden kokonaistilan analysoinnista ja talousympäristön muutoksiin liittyvien riskien arvioinnista sekä valvoo Basel II – vakavaraisuus uudistuksen noudattamista.

Rahoitustarkastus 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 Rahoitustarkastuksen toiminta ja päätöksenteko on läpinäkyvää ja että hallinto- ja johtamisjärjestelmä on hyvä. Hallinnon ja johtamisen järjestämisessä Rahoitustarkastus noudattaa soveltuvin osin samoja kansainvälisiä standardeja, joita sovelletaan valvottaviin.

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

1.3 Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin sekä pankin ja Rahoitustarkastuksen henkilöstöä edustavan Suomen Pankin henkilöstöyhdistys ry:n välillä. Kaksivuotinen sopimus on voimassa 15.2.2006–15.2.2008.

Pankin virkaehtosopimusneuvottelut käytiin syksyllä 2007. Neuvottelut koskivat kaksivuotiskautta 15.2.2008–28.2.2010. Uuden virkaehtosopimuksen keskeisin uudistus on palkkakeskustelumalli, jossa sopimusteitse neuvotellusta kokonaiskorotusprosentista ohjataan tietty prosenttiosuus suoriutumisen perusteella jaettavaan henkilökohtaiseen palkintaan. Palkkakeskustelumalli on käytössä myös rahoitussektorin työehtosopimuksissa. Ensimmäiset uuteen palkkamalliin liittyvät kahdenkeskiset palkkakeskustelut käydään pankissa ja Ratassa keväällä 2008.

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

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Rahoitustarkastuksen henkilöstöstä 96 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 8 %. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 7 henkilöä, 5 % henkilöstöstä.

2.1 Henkilöstömäärä

Rahoitustarkastuksen toimintavahvuus oli vuoden 2007 lopussa 141 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos koko vuoden osalta oli 139,9 henkilötyövuotta.

Rahoitustarkastuksen henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2007 lopussa 148 henkilöä, joista apulaisjohtajia ja toimistopäälliköitä 9 %, asiantuntijoita 74 % ja tukihenkilöstöä 17 %.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2007

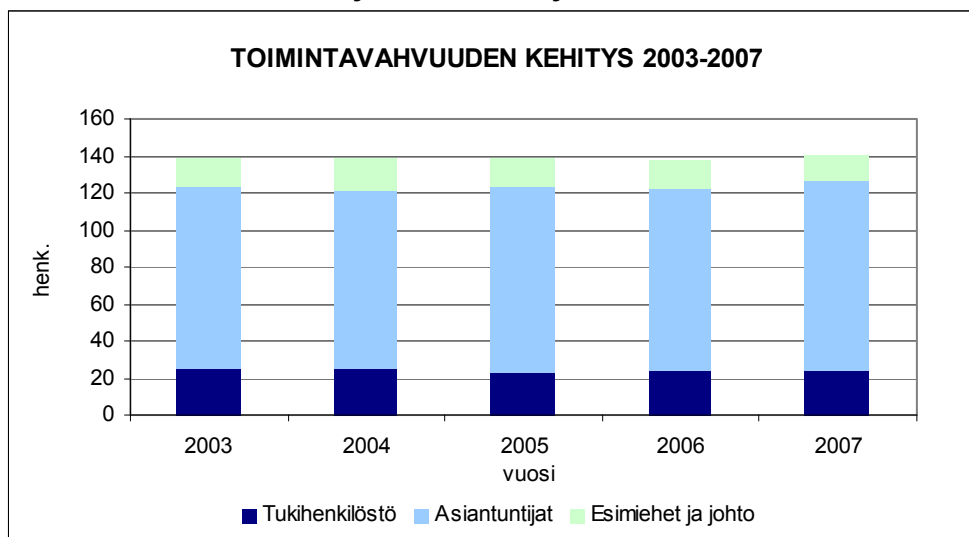
	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
Tukihenkilöstö	21	3	1	0	25	17
Asiantuntijat	96	8	5	0	109	74
Esimiehet ja johto	13	1		0	14	9
Kokonaisvahvuus	130	12	6	0	148	100
Virkavapaalla	-7	0	0	0	-7	
Toimintavahvuus	123	12	6	0	141	

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

Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 2003–2007

	2003			2004			2005			2006			2007		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
Tukihenkilöstö	21	4	25	21,5	3	25	22	1	23	20,5	3	23,5	21	3	24
Asiantuntijat	96	2	98	94	3	97	97	3	100	94,5	4	98,5	95	8	103
Esimiehet ja johto	14	1	15	15	2	17	14	1	15	14	1	15	13	1	14
Yhteensä	131	7	138	131	8	139	133	5	138	129	8	137	129	12	141

Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin 2003–2007

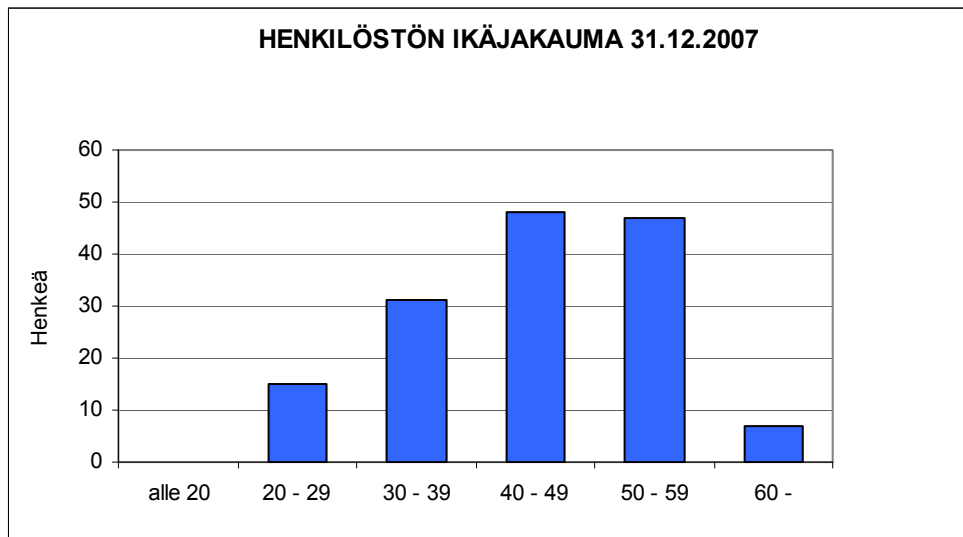


2.2 Ikärakenne

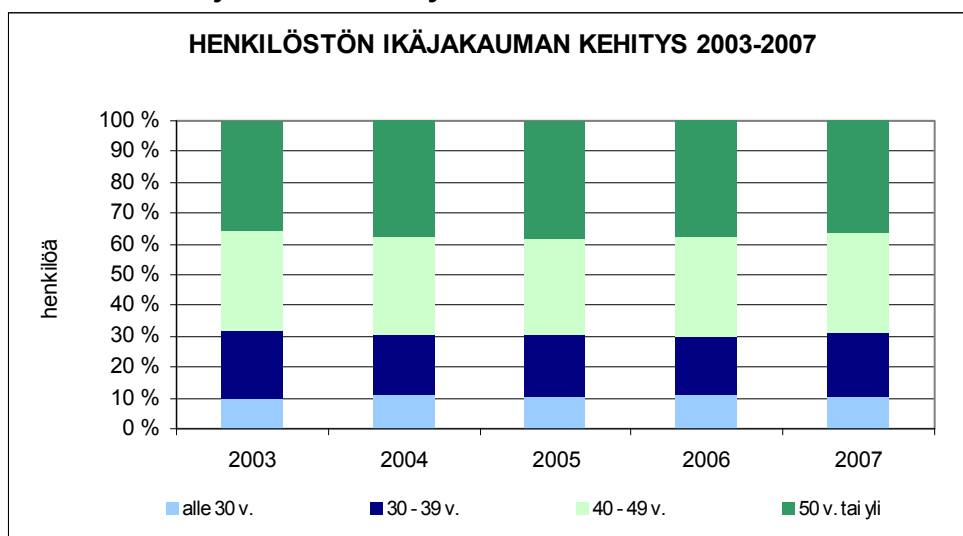
Henkilöstön keski-ikä v. 2007 oli 45 vuotta (naiset 44,7 ja miehet 45,4 vuotta) Edellisvuonna henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta (naisten 45,2 ja miesten 46,5).

Rahoitustarkastuksen henkilöstöstä 68 % on yli 40-vuotiaita.

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2007



Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2003–2007

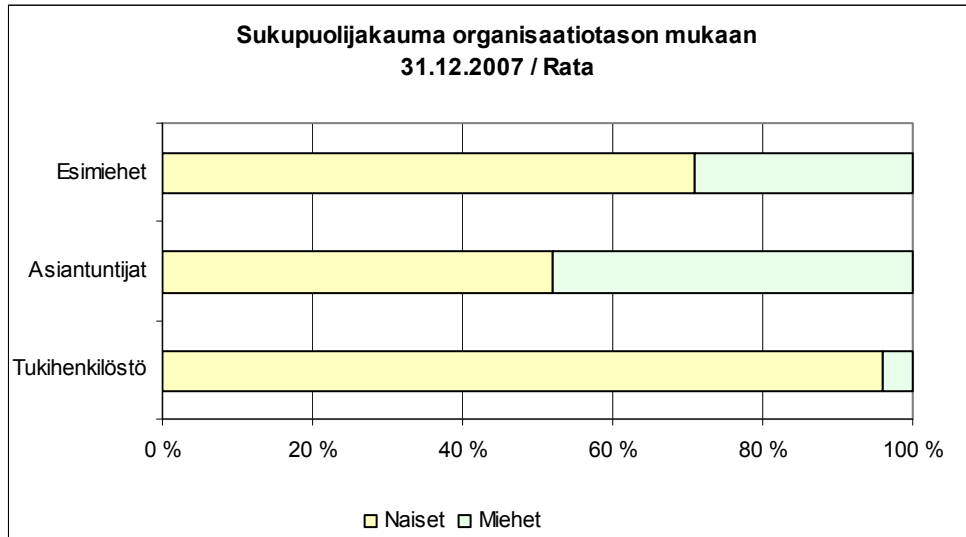


2.3 Sukupuolirakenne

Rahoitustarkastuksen henkilöstöstä 61 % on naisia ja 39 % miehiä.

Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatiotasoin 31.12.2007

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	henk.	%	henk.	%	henk.	%
Tukihenkilöstö	24	26	1	2	25	17
Asiantuntijat	57	63	52	91	109	74
Esimiehet ja johto	10	11	4	7	14	9
Yhteensä	91	100	57	100	148	100



Henkilöstön sukupuolijakauman kehitys 2003–2007

Rahoitustarkastus	2003		2004		2005		2006		2007		%
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
Tukihenkilöstö	93	7	96	4	95	5	96	4	96	4	100
Asiantuntijat	52	48	54	46	56	44	55	45	52	48	100
Esimiehet	60	40	59	41	53	47	56	44	71	29	100

2.4 Koulutusrakenne

Rahoitustarkastuksen koulutustasoindeksi on 6,4 asteikolla 1-8. Koulutustasoindeksi on pysynyt samalla tasolla viimeiset 4 vuotta. Henkilöstöstä 84 % on korkeakouluasteen tutkinto.

Koulutusrakenne 2007

	Henkilöä			%jak. koulutusasteen mukaan
	Naiset	Miehet	Yht.	
Perusaste	7		7	5
Keskiaste	4	2	6	4
Alin korkea-aste	7	3	10	7
Alempi korkeakouluaste	15	6	21	14
Ylempi korkeakouluaste	55	41	96	65
Tutkijakoulutusaste	3	5	8	5
Yhteensä	91	57	148	100
Koulutustasoindeksi				6,4

Koulutustaso lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella siten, että

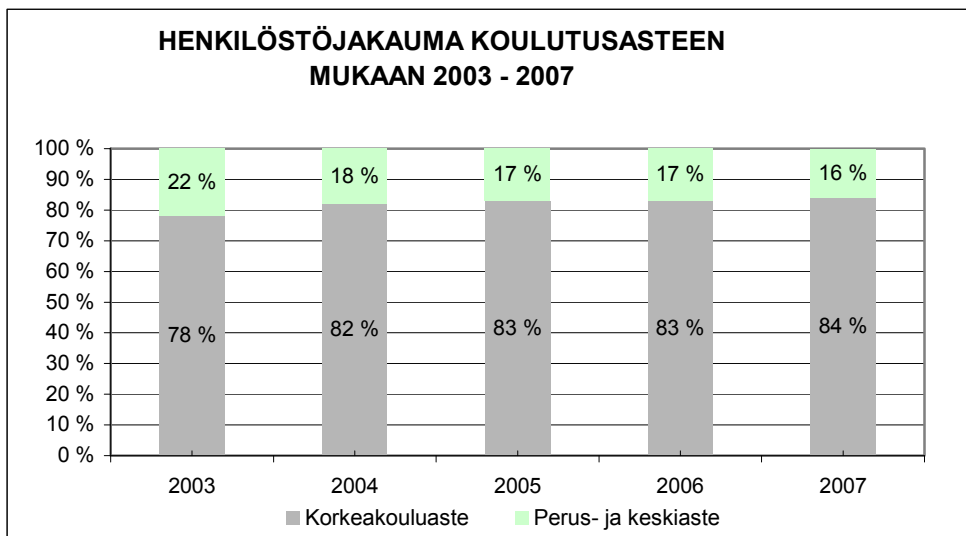
- Perusaste = 1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- Keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- Alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- Alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- Ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- Tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

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

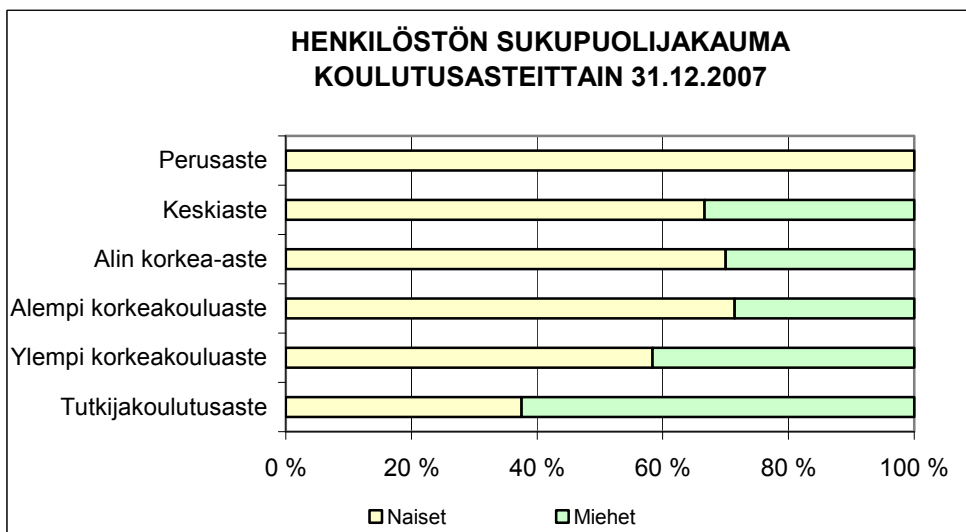
Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen, jossa:

- **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 ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.
- **Tutkijakoulutusasteen** tutkinnot ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 2003 – 2007



Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2007



3. TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

3.1 Työajan käyttö

Rahoitustarkastuksen päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia

Seuraavassa taulukossa on esitetty tehtyjen henkilötyövuosien¹ kehittyminen säännöllisen työajan mukaan. Henkilötyövuosien kokonaismäärä on pysynyt edellisvuoden tasolla.

Henkilötyövuosien kehitys 2006–2007

Henkilötyövuodet	2006 htv	2007 htv	Muutos / htv 2006-2007
Vakinaiset	132,3	127,3	-5
Määräaikaiset	7,7	12,6	4,9
Yhteensä	140	139,9	-0,1
Lomasijaiset	3,5	3,3	-0,2
Harjoittelijat	0	0,6	0,6
Tuntityöntekijät	1,2	1,2	0
Kaikki yhteensä	144,7	145,0	0,3

Tilapäistyövoiman yhteenlaskettu työpanos koko vuonna oli 5,1 htv:ta.

Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2003-2007

Teetetyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht.	Tuntia vapaana	Rahana (€)
2003	240	0	11 184
2004	453	0	21 097
2005	458	37,5	18 975
2006	478	7,68	18 998
2007	899	0	35 753

Tehtyjen lisä- ja ylitöiden määrä on lähes kaksinkertaistunut edellisvuodesta.

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 määrä laski 5 %:lla (104 pv) vuoden aikana. Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 20 päivää/tallettaja, mikä vastaa noin kuukauden työaika. Lomapankin yhteismäärä vastaa noin 8 henkilötyövuotta.

Lomapankkipäivien kehitys vuosina 2003–2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Tallettajia (henkilömäärä)	79	99	105	108	101
Päivää (kpl)	1525	2029	2185	2095	1991

¹ Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

3.3 Työvoimakustannukset

Rahoitustarkastuksen työvoimakustannukset vuodelta 2007 ovat n. 11,2 milj. eur/145 htv. Henkilötyövuoden hinta vuonna 2007 oli 77 027 €/htv. Henkilöstökustannukset sisältävät maksetun palkkasumman, välilliset palkat, lakisääteisen sosiaaliturvan sekä muut välilliset kustannukset kuten koulutuksen, vapaaehtoiset sosiaalikulut ja työterveyshuollon kustannukset.

Työvoimakustannukset 2007

Työvoimakustannuserä	€	%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkkasummasta 2007
I. PALKKASUMMA	8 477 776	132,5	100,0
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	6 397 198	100,0	75,5
A. VÄLILLISET PALKAT			
Vuosiloma-ajan palkat	1 070 642	16,7	12,6
Lomaraha	607 888	9,5	7,2
Sairausajan palkat	221 280	3,5	2,6
Koulutusajan palkat	125 616	2,0	1,5
Muut palkalliset vapaapäivät	12 538	0,2	0,1
Tapaturma-ajan palkat	15	0,0	0,0
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	122 366	1,9	1,4
Sairausvakuutuksen päiväraha korvaukset	-79 767		
Yhteensä	2 080 578	32,5	24,5
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA			
Työnantajan sotu -maksut	339 789	5,3	4,008
Työttömyysvakuutusmaksu	231 443	3,6	2,7
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	1 610 777	25,2	19,0
Lakisääteinen työterveyden huolto	69 699	1,1	0,8
Yhteensä	2 251 708	35,2	26,6
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET			
Koulutus	176 884	2,8	2,1
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	262 478		
Yhteensä	439 362	6,9	5,2
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	4 771 648	74,6	56,3
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	11 168 846	174,6	131,7

Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen palkkahallinto hankittiin ostopalveluna Aditrolta ja eläkehallintopalvelut Valtiokonttorista.

4. HENKILÖSTÖTARVE

4.1 Henkilöstösuunnittelu

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

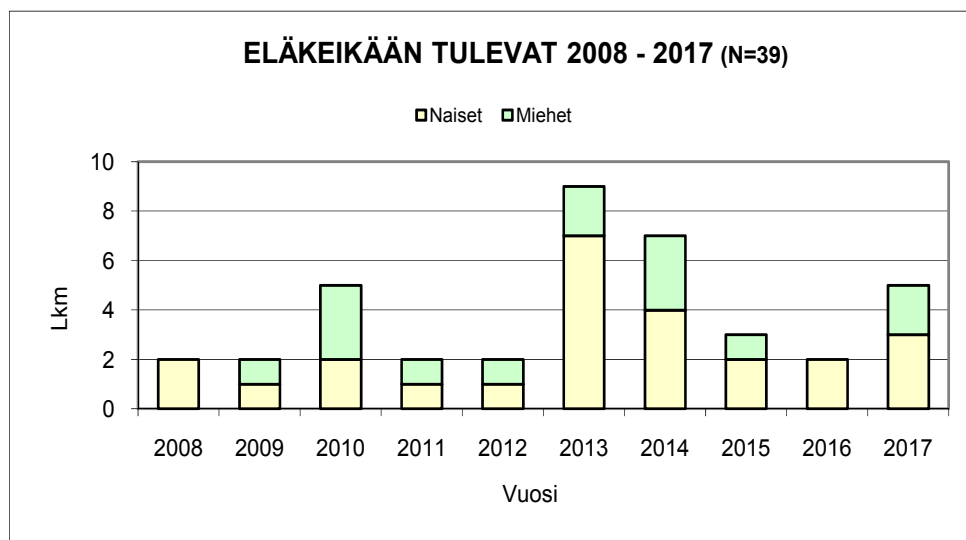
4.2 Nykyhenkilöstön eläköityminen

Vuoden 2007 aikana Rahoitustarkastuksesta jäi eläkkeelle neljä henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 63 vuotta.

Eläkeikään tulevat kumuloituvasti 2008–2017

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	kumul.luku
31.12.2007			0	0
2008	2	0	2	2
2009	1	1	2	4
2010	2	3	5	9
2011	1	1	2	11
2012	1	1	2	13
2013	7	2	9	22
2014	4	3	7	29
2015	2	1	3	32
2016	2		2	34
2017	3	2	5	39
Yhteensä	25	14	39	

Eläkeikään tulevat 2008–2017



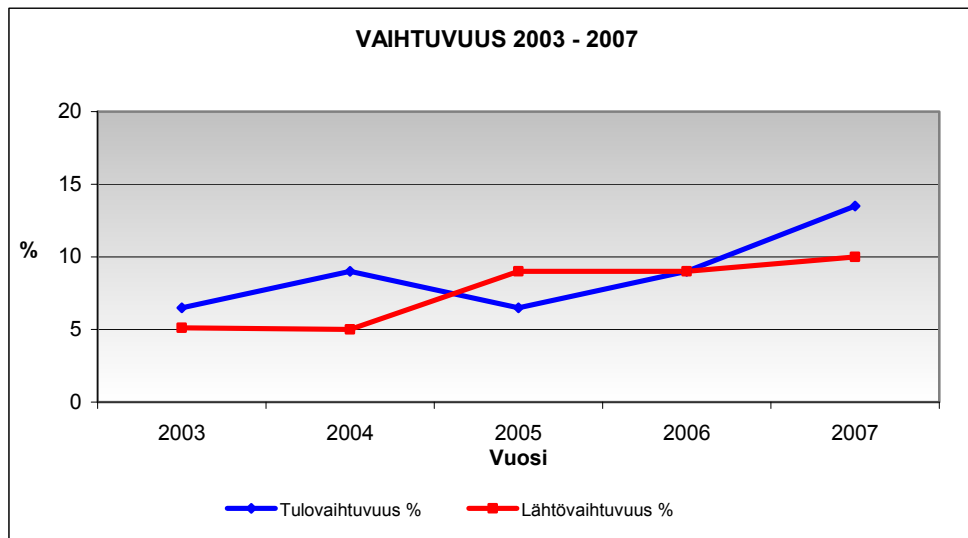
4.3 Valinnat ja vaihtuvuus

Rahoitustarkastukseen rekrytoitujen määrä kasvoi edellisvuodesta. Vuonna 2007 tehtiin yhteensä 23 rekrytointia (edellisvuonna 18). Asiantuntijaosaamista haettiin ensisijaisesti ulkoisilta työmarkkinoilta, sillä valinnoista 19 tehtiin talon ulkopuolelta ja 4 sisältä. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 31 vuotta. Lisäksi lomasijaisiksi palkattiin 13 henkilöä.

Vuonna 2007 sisäinen liikkuvuus oli 9 %, jossa oli hiukan kasvua edellisvuoteen nähden (8 % vuonna 2006). Luvussa on avointen hakujen lisäksi johdon tekemät nimitykset.

Lähtövaihtuvuus oli 10 % ja tulovaihtuvuus 13,5 %. Tulovaihtuvuus nousi selvästi edellisvuotta (9 %) korkeammalle tasolle, ja myös lähtövaihtuvuus kasvoi hiukan edellisvuodesta (9 %).

Vaihtuvuus 2003–2007



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 Rahoitustarkastuksen kaikki toimet on arvioitu. Lisäksi Rahoitustarkastuksessa on käytössä kertapalkintajärjestelmä, jonka piiriin kuuluu koko henkilökunta.

Rahoitustarkastuksen tarjoamia luontoisetuja ovat mm. ravintoetu (105,00 €/kk), puhelinetu (20 €/kk), auto- ja asuntoetu. Oikeus ravintoetuun on jokaisella ratalaisella. Muita etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

Henkilöstön keskirahapalkat organisaatiotasoin (peruspalkka + kiinteät lisät)

	2003 €	2004 €	2005 €	2006 €	2007 €
Esimiehet	6 218	6 626	6 472	6 681	6 485
Asiantuntijat	4 186	4 307	4 523	4 567	4 610
Tukihenkilöstö	2 324	2 372	2 529	2 522	2 540
Kaikki	4 043	4 215	4 386	4 442	4 412

Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät)

Vaativuusluokka	2006			2007		
	Ikm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %	Ikm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %
22	2	-	-	2	-	-
21	1	-	-	1	-	-
20	1	-	-	1	-	-
19	12	6 398	100	10	6 265	95
18	12	5 681	97	13	5 556	100
17	48	4 823	100	58	4 858	99
16	27	4 106	101	27	4 107	99
15	9	3 281	101	8	3 121	100
14	3	3 148	-	3	2 986	-
13	4	2 879	-	4	2 939	-
12	11	2 481	-	13	2 482	-
11	10	2 366	-	9	2 446	-
10	-	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-

Naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan toteutui tasa-arvoisena; keskipalkkojen suhde on keskimäärin n. 99 % ja vaihteluväli vaativuusluokittain enimmillään +/- 10 %. Naisten ja miesten välinen palkkataso ilman vaativuusluokkajakoa on 90 %.

5.1 Vuoden 2007 korotukset ja palkinta

Voimassa olevan kaksivuotisen (2006 – 2008) virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 2007 oli 1,95 %. Henkilökohtaisiin korotuksiin käytettiin 0,413 % (kerroin 3) ja kertapalkkioihin 0,93 % palkkasummasta.

Heinäkuussa 2007 suoritetun markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että pankin ja Rahoitustarkastuksen peruspalkat etuineen ovat 2,4 % markkinamediaania korkeammat. Pelkät Rahoitustarkastuksen peruspalkat etuineen ovat jopa 3,4 % vertailuryhmää korkeammat.

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

6.1 Osaamisen kehittäminen

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

Loppuvuodesta 2007 tehtiin päätös lisätä tehtäväkiertoa henkilöstön ammatillisen kehittymisen tueksi. Suomen Pankissa ja Rahoitustarkastuksessa esimies- ja ylemmät asiantuntijatehtävät voidaan täyttää määräaikaisina. Käytäntöön siirrytään joustavasti esimies- ja asiantuntijatehtävien tullessa avoimiksi. Tehtävien määräaikaistaminen ei vaikuta voimassa olevaan vakinaiseen virkasuhteeseen.

Johtamiskoulutustarjontaa täydennettiin esimiesten henkilökohtaisella coaching-ohjelmalla. Vuonna 2008 ohjelma laajennetaan koskemaan myös ylemmän tason asiantuntijoita.

Vuonna 2007 Rahoitustarkastuksen koulutuskustannukset olivat n. 0,18 miljoonaa euroa (2,1 % palkkasummasta). Koulutusmäärärahoista kohdentui asiantuntijoille 84 %, tukihenkilöstölle 9 %, esimiehille 7 %. Koulutuspäiviä oli henkilöä kohden 3,8 päivää (1,5 % työajasta).

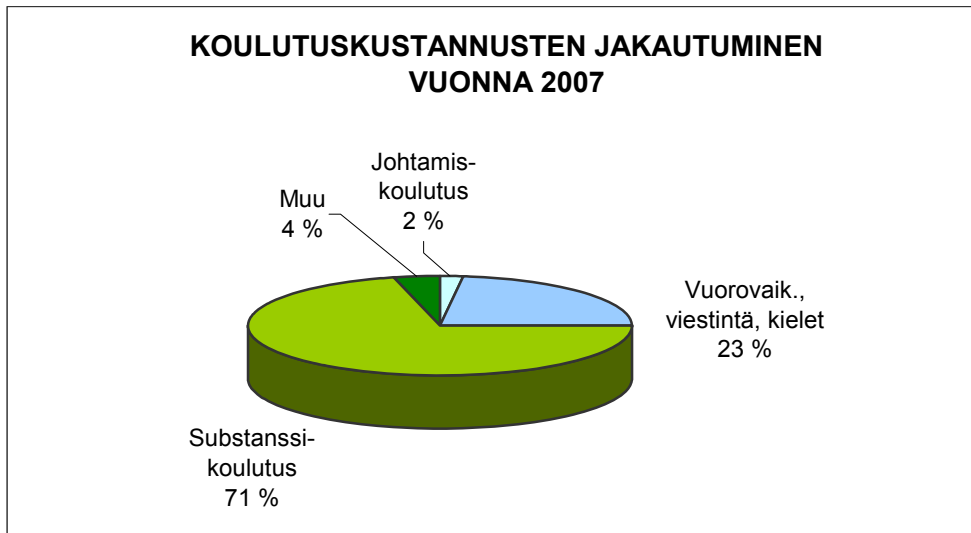
Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset 2003–2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Kokonaisajankäyttö pv.	810	752	607	638	541
Pv/hlö	5,8	5,5	4,4	4,7	3,8 ^{*)}
% työajasta	2,3	2,2	1,8	1,9	1,5

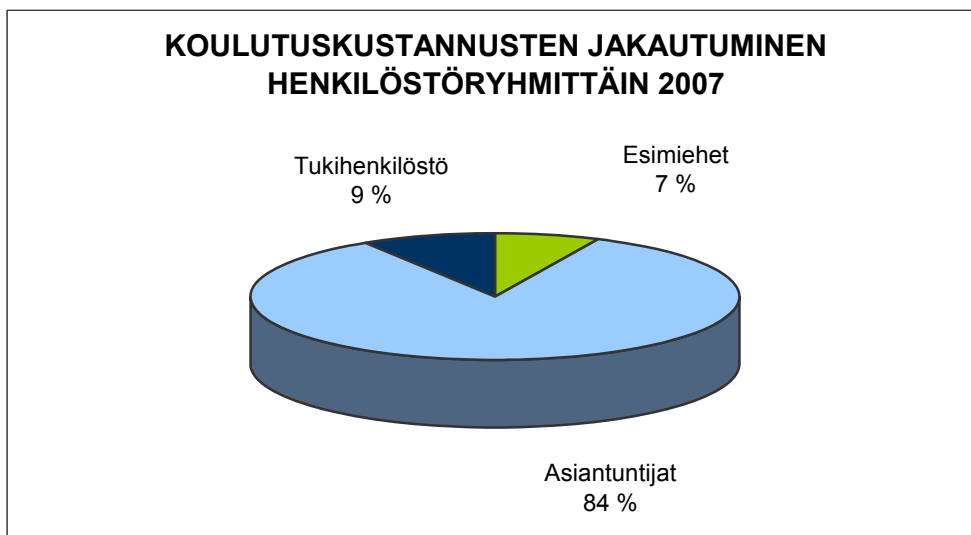
Kokonaiskustannukset €	248 686	255 600	190 845	182595	176884
€ / hlö	1 796	1 862	1 383	1 333	1 254
% palkkakustannuksista	3,3	3,2	2,3	2,2	2,1

^{*)} kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan

Koulutuskustannusten jakautuminen v. 2007



Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin v. 2007



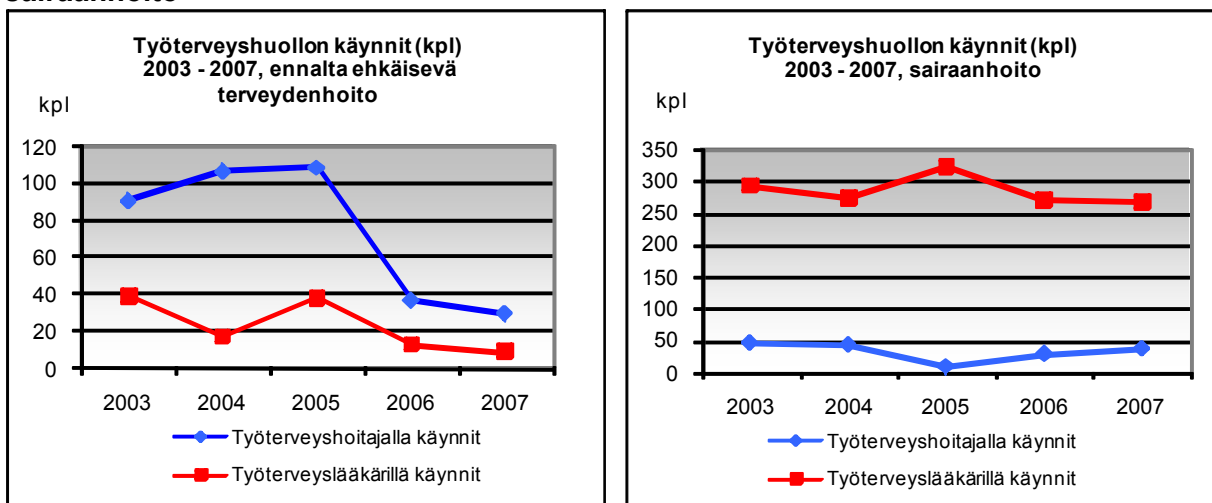
6.2 Työhyvinvointi

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 Vuosaaressa sekä majoitustiloja Saariselällä. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankissa toimii 16 harrastekerhoa, joita pankki tukee pienellä määrällä vuosittain. Osa kerhoista perii lisäksi jäsenmaksua

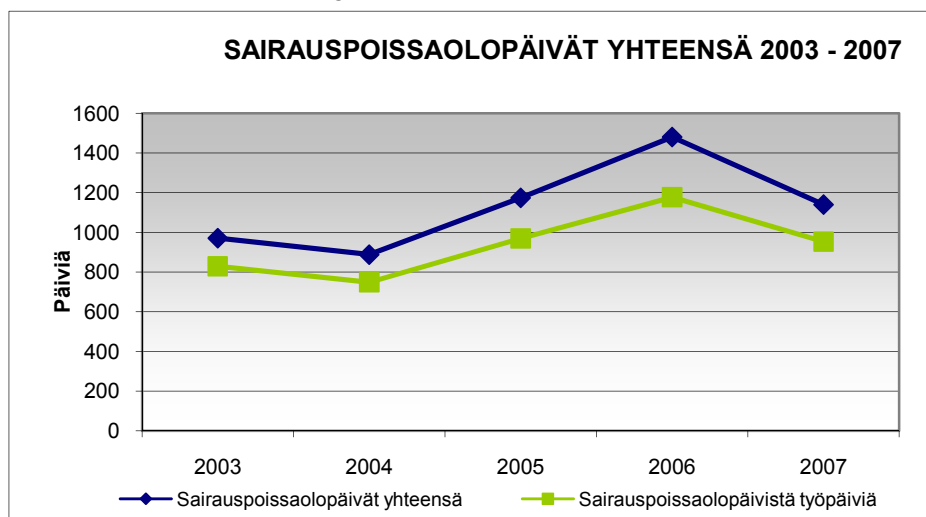
Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen ja pankki on panostanut varhaiskuntoutukseen ja kehittänyt yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Työterveyshuollon puitteissa pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn rajaan asti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

Työterveyshuollon käynnit (kpl) 2003 - 2007, ennalta ehkäisevä terveydenhoito ja sairaanhoito



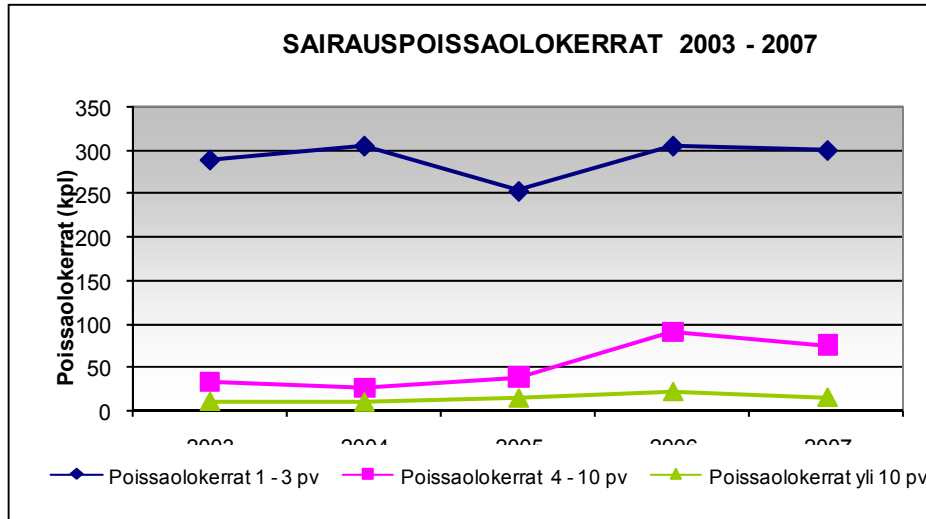
Ennalta ehkäisevä terveydenhoito sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seuranta tutkimukset.

Sairauspoissaolopäivät yhteensä 2003–2007



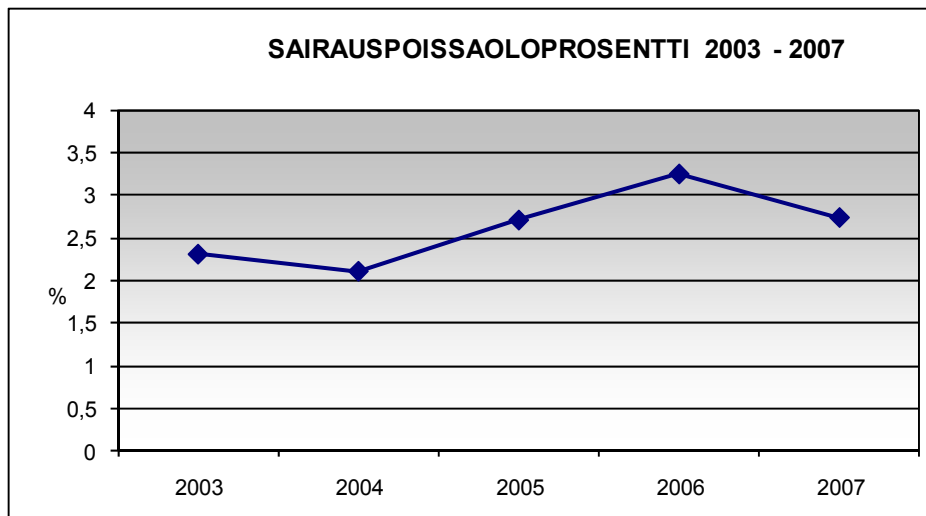
Sairauspoissaolopäiviä oli vuoden 2007 aikana yhteensä 1140 (joista 953 työpäiviä) 136 henkilöllä. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on laskenut 23 % edellisvuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolokerrat 2003–2007



Vaikka poissaolokertojen määrä laski edellisvuodesta, lyhyiden poissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista on edelleen hieman kasvanut edellisvuodesta ja on 77 %.

Sairauspoissaoloprosentin kehitys 2003–2007



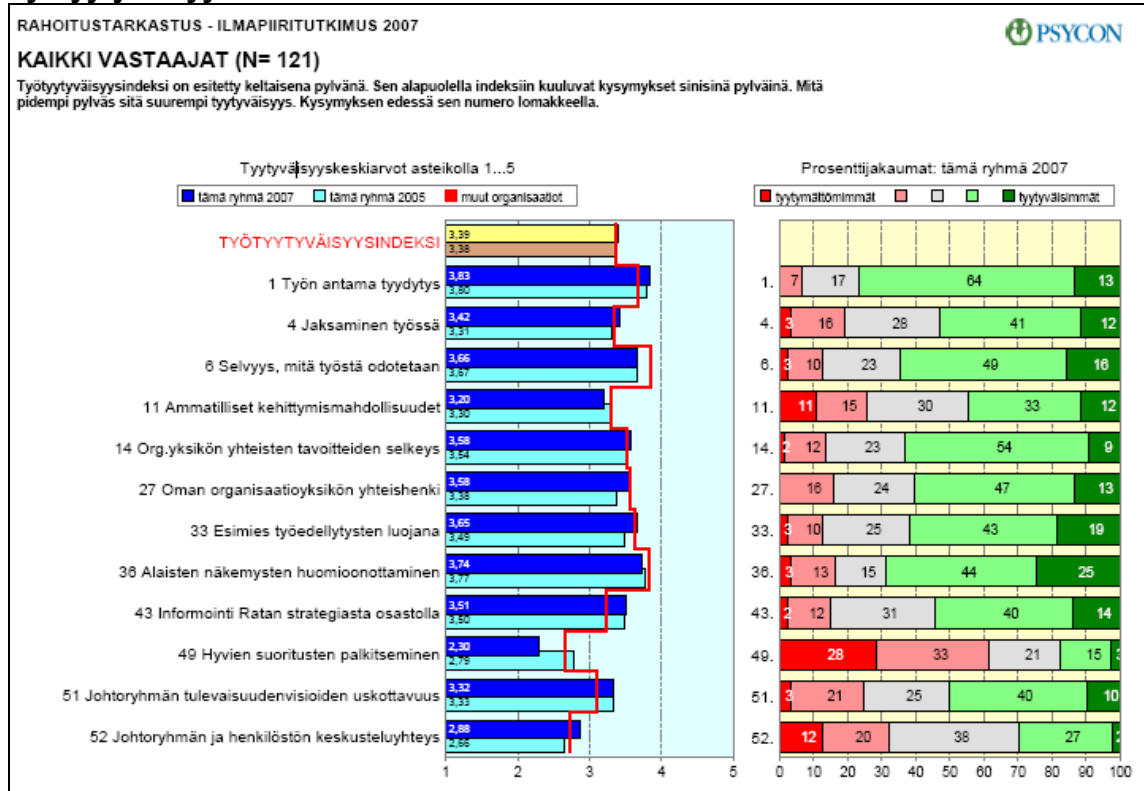
Sairauspoissaoloprosentti oli 2,73 % eli 0,54 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin vuonna 2006. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaisista säännöllisten työpäivien määrää.

6.3 Työtyytyväisyys

Pankissa ja Rahoitustarkastuksessa tehtiin ilmapiiritutkimus yhteistyössä Psycon Oy:n kanssa lokakuussa 2007. Rahoitustarkastuksen työtyytyväisyysindeksi muodostettiin kysymyssarjan 12 keskeisestä kysymyksestä. Työtyytyväisyysindeksi oli 3,39 (asteikolla 1-5).

Ilmapiiritutkimuksessa ei tullut esiin suuria muutoksia edelliskertoihin verrattuna. Yksiköiden välisen yhteistyön katsottiin parantuneen. Hyvien suoritusten palkitseminen puolestaan oli heikentynyt. Työkuorman tasaisessa jakamisessa nähtiin olevan parantamisen varaa. Esimiestyö sai hyvää palautetta, ja sisäistä tiedonkulkua pidettiin toimivana. Vastausprosentti oli 86 (88 % vuonna 2005).

Työtyytyväisyysindeksi 2007



7. SUOMEN PANKIN ELÄKELAITOS

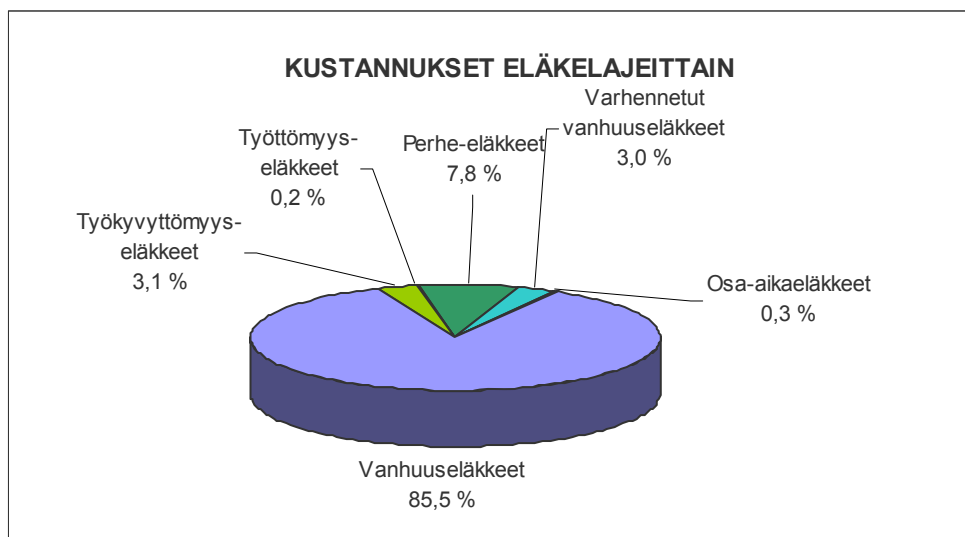
7.1 Suomen Pankin eläkelaitos

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen henkilöstön 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 tekee pankin eläkeratkaisut, valmistelee eläkepäätökset sekä vastaa pankin maksussa olleiden eläkkeiden maksatuksesta. Suomen Pankki vastaa eläkkeiden rahoituksesta.

7.2 Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2007 eläkettä 1007 henkilölle yhteensä 18 880 955 €. Kuntoutusrahana suoritettiin 26 030 euroa.

Kustannukset eläkelajeittain 2007



8. TUNNUSLUKUYHTEENVETO

	2007	2006	2005	2004	2003
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ					
Kokonaisvahvuus	148	143	144	145,5	143
Toimintavahvuus	141	137	138	138,5	138
Tulovaihtuvuus	13,5 %	9 %	6,5 %	9 %	6,5 %
Lähtövaihtuvuus	10 %	9 %	9 %	5 %	5,1 %
Ulkoisten rekrytointien lukumäärä	19	18	9	12	9
Virkavapaalla olevien määrä	7	6	6	7	5
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	145,0	144,7	141,8	141,9	143,9
HENKILÖSTÖRAKENNE					
Henkilöstön keski-ikä	45 vuotta	45,7 vuotta	45 vuotta	44,3 vuotta	44 vuotta
Naisten osuus henkilöstöstä	61 %	62 %	62 %	62 %	59 %
Tukihenkilöstön osuus	17 %	18 %	17 %	18 %	18 %
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus	83 %	82 %	83 %	82 %	82 %
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä	8 %	6 %	4 %	5 %	5 %
PALKKAUS JA PALKINTA					
Palkat ja palkkiot	8,5 milj. euroa	8,5 milj. euroa	8,3 milj. euroa	7,8 milj. euroa	7,4 milj. euroa
Palkitsemisen osuus palkkasummasta	0,93 %	0,60 %	0,33 %	0,18 %	0,26 %
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (kokonaiskorvaus ²)	99,2 %	102,9 %	106,0 %	103,5 %	102,3 %
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ³)	103,4 %	107,4 %	111,1 %	108,0 %	106,0 %
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka	99 %	100 %	100 %	98 %	98 %
OSAAMINEN					
Koulutuskustannukset	176 884 euroa	182 595 euroa	190 845 euroa	255 600 euroa	248 686 euroa
Koulutuskustannukset/palkkasumma	2,1 %	2,2 %	2,3 %	3,2 %	3,3 %
Koulutustasoindeksi	6,4	6,4	6,4	6,4	6,3
TYÖHYVINVOINTI					
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	1140	1480	1174	888	971
Sairauspoissaoloprosentti	2,73 %	3,24 %	2,7 %	2,1 %	2,3 %

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

³ Peruspalkka + edut sisältävät rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).

9. KÄSITTEET JA MÄÄRITELMÄT

Henkilötyövuosi	Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylitöitä 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 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• Tutkijakoulutustaso = 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.
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.

