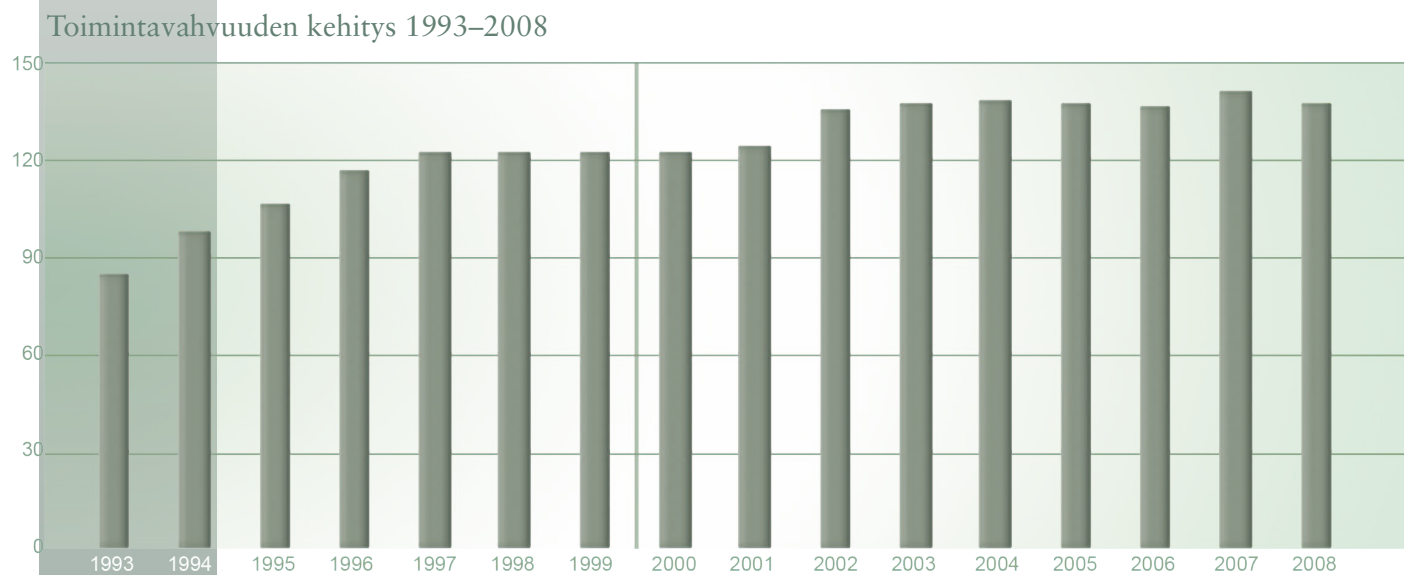


# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

## 2008

### RAHOITUSTARKASTUS



EUROJÄRJESTELMÄ  
EUROSYSTEMET



## SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto .....	3
Johtamisjärjestelmät .....	4
Organisaatio .....	4
Rahoitustarkastuksen johtamisjärjestelmä .....	4
Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä .....	5
Henkilöstömäärä ja rakenne .....	6
Henkilöstömäärä .....	6
Ikärakenne .....	7
Sukupuolirakenne .....	8
Koulutusrakenne .....	9
Työvoiman käytön tehokkuus .....	10
Työajan käyttö .....	10
Vuosiloma .....	11
Työvoimakustannukset .....	12
Henkilöstötarve .....	13
Henkilöstösuunnittelu .....	13
Nykyhenkilöstön eläköityminen .....	13
Valinnat ja vaihtuvuus .....	14
Palkkaus ja palkinta .....	15
Vuoden 2008 korotukset ja palkinta .....	16
Osaamisen kehittäminen .....	17
Työhyvinvointi .....	18
Suomen Pankin eläkelaitos .....	20
Eläkkeensaajien määrä .....	20
Tasa-arvo .....	21
Tasa-arvoselvitys 2008 .....	22
Tunnuslukuyhteenveto .....	24
Käsitteet ja määritelmät .....	25

## KUVIOT JA TAULUKOT

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2008 .....	6
Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2003–2008 .....	6
Toimintavahvuuden kehitys vuosina 2003–2008 .....	7
Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2008 .....	7
Henkilöstön ikäjakauman kehitys vuosina 2003–2008 .....	7
Henkilöstöjakauma sukupuolirakenteen mukaan 31.12.2008 .....	8
Sukupuolijakauma organisaatiotason mukaan 31.12.2008 .....	8
Henkilöstön koulutusrakenteen kehitys vuosina 2003–2008 .....	9
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2008 .....	9
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2008.....	9
Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2007–2008 .....	10
Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2003–2008.....	11
Työvoimakustannukset 2008 .....	12
Eläkeikään tulevat vuosina 2009–2019.....	13
Eläkeikään vuosina 2009–2019 tulevat sukupuolen mukaan .....	14
Eläkeikään vuosina 2009–2019 tulevat organisaatiotasoinnain .....	14
Tulo ja lähtövaihtuvuus vuosina 2003–2008 .....	14
Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät) vuosina 2007–2008 .....	15
Henkilöstön keskipalkat organisaatiotasoinnain (peruspalkka + kiinteät lisät) vuosina 2003–2008 .....	15
Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2008 .....	17
Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuonna 2008 .....	17
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2003–2008.....	17
Työterveyshuollon käynnit vuosina 2003–2008; ennalta ehkäisevä terveydenhoito .....	18
Työterveyshuollon käynnit vuosina 2003–2008; sairaanhoito .....	18
Sairauspoissaolopäivät yhteensä vuosina 2003–2008 .....	19
Sairauspoissaolokerrat vuosina 2003–2008 .....	19
Eläkkeet eläkelajeittain.....	20
Esimiesten ja asiantuntijoiden ikä- ja sukupuolijakauma .....	22
Ikä ja sukupuolijakauma osastoittain.....	22
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2008 .....	23

## Johdanto

Vuonna 2008 Rahoitustarkastuksen hyväksyty toimintavahvuus oli 142 henkeä. Tavoitteessa pysyttiin hyvin, sillä vuoden lopussa toimintavahvuus oli 137,5 henkeä.

Tarkasteluvuotta vauhditti Rahoitustarkastuksen ja Vakuutusvalvontatarkastusviraston yhdistyminen yhdeksi viranomaiseksi, Finanssivalvonnaksi, vuoden 2009 alusta lukien. Yhdistymiseen liittyvien tehtävien uudelleenorganisointi painottui pääosin syksyyn 2008.

Kuten Suomen Pankissa niin myös Rahoitustarkastuksessa uudistumista, esimiestyötä ja työhyvinvointia edistettiin monin tavoin. Työkiertoa vauhditettiin selkiyttämällä sisäisen liikkuvuuden tavoitteita ja pelisääntöjä sekä ottamalla käyttöön uusi nimityspoliittikka, jossa nimitykset ylempiin asiantuntija- ja esimiestehtäviin tehdään 3–5 vuoden määräajaksi.

Suoriutumisen arviointimallia kehitettiin ja siihen liitettiin uutena elementtinä palkkakeskustelukäytäntö. Virkaehtosopimuksen mukaisesti keväällä 2008 sovellettiin ensimmäistä kertaa mallia, jossa kokonaiskorotuksesta ohjattiin 1,6 % suoriutumisen perusteella jaettavaan henkilökohtaiseen palkintaan.

Tähän Henkilöstötilinpäätökseen on koottu erillisliite Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen tasa-arvolinjauksista ja toteutuneesta tasa-arvotilanteesta.

Vuoden 2008 henkilöstötilinpäätös on järjestyksessä kymmenes ja samalla myös Rahoitustarkastuksen viimeinen.

Antoisia lukuhetkiä kaikille!



Aura Laento  
henkilöstöpäällikkö

## Johtamisjärjestelmät

### Organisaatio

Rahoitustarkastus on päällikkövirasto, jonka toimintaa johtaa johtaja. Toiminnalle asetetaan tavoitteet Rahoitustarkastuksen johtokunta. Se päättää myös toimintalinjoista. Rahoitustarkastuksen organisaatio koostuu kolmesta osastosta: markkina- ja vakavaraisuusvalvonnasta, 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 markkina- ja vakavaraisuusvalvontaosastojen vastuulla. Markkina- ja vakavaraisuusvalvontaosastolle on keskitetty markkinoiden ja menettelytapojen valvonta, arvopaperimarkkinoiden infrastruktuurin valvonta sekä osaston toimialaan liittyvä sääntely ja sen kehittäminen. Lisäksi osasto valvoo kansainvälisten tilinpäätösstandardien sekä liikkeeseenlaskijoiden tiedonantovelvollisuuden noudattamista.

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 – vakavaraisuusudistuksen noudattamista.

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

### Rahoitustarkastuksen johtamisjärjestelmä

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

Rahoitustarkastuksesta annettu laki edellyttää, että Rahoitustarkastuksen toiminta ja päätöksenteko on avointa 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.

### **Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä**

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin henkilöstöyhdistys ry:n välillä. Sopimuskaudella 15.2.2008–28.2.2010 keskeisin uudistus koski palkkakeskustelumallia, jossa on sopimusteitse neuvoteltu, että tietty prosenttiosuus kokonaiskorotusprosentista siirretään suoriutumisen perusteella jaettavaan henkilökohtaiseen palkintaan. Ensimmäiset uuteen palkkamalliin liittyvät palkkakeskustelut käytiin keväällä 2008, ja suoriutumiseen perustuvia korotuksia sai 40 % henkilökunnasta.

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

## Henkilöstömäärä ja rakenne

Ratan henkilöstöstä 91 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 8 %. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 6 henkeä, eli 4 % henkilöstöstä.

### Henkilöstömäärä

Rahoitustarkastuksen toimintavahvuus oli vuoden 2008 lopussa 137,5 henkeä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos koko vuoden osalta oli 140,7 henkilötyövuotta.

Ratan henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2008 lopussa 143,5 henkeä. Näistä esimiehiä ja johtoa oli 9 %, asiantuntijoita 74 % ja tukihenkilöstöä 17 %.

#### Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2008

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset <sup>1</sup>		Yhteensä	
	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Esimiehet ja johto	12	1			13	9
Asiantuntijat	90	7	8,5		105,5	74
Tukihenkilöstö	19	4	2		25	17
<b>Kokonaisvahvuus<sup>2</sup></b>	<b>121</b>	<b>12</b>	<b>10,5</b>		<b>143,5</b>	<b>100</b>
Virkavapaalla	6				6	
<b>Toimintavahvuus<sup>3</sup></b>	<b>115</b>	<b>12</b>	<b>10,5</b>		<b>137,5</b>	

<sup>1</sup> Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat. Taulukossa osa-aikaisten osuus on laskettu sovitun työajan suhteessa kokonais- ja toimintavahvuuteen.

<sup>2</sup> Kokonaisvahvuus käsittää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Kokonaisvahvuuteen ei lueta harjoittelijoita, lomasijaisia, tuntiöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

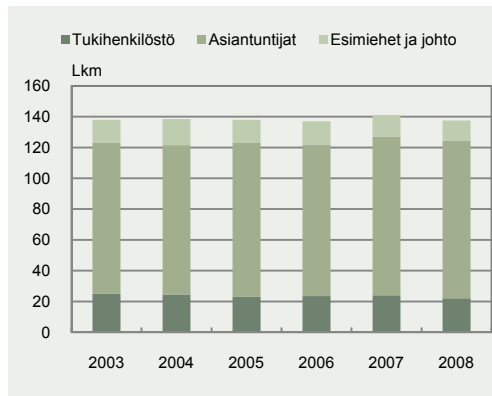
<sup>3</sup> Toimintavahvuus käsittää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Toimintavahvuuteen ei lueta virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntiöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

#### Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2003–2008

Vuosi	Esimiehet ja johto			Asiantuntijat			Tukihenkilöstö			Yhteensä
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
2003	14	1	15	96,0	2	98,0	21,0	4	25,0	138,0
2004	15	2	17	94,0	3	97,0	21,5	3	24,5	138,5
2005	14	1	15	97,0	3	100,0	22,0	1	23,0	138,0
2006	14	1	15	94,5	4	98,5,0	20,5	3	23,5	137,0
2007	13	1	14	95,0	8	103,0	21,0	3	24,0	141,0
2008	12	1	13	95,5	7	102,5	18,0	4	22,0	137,5



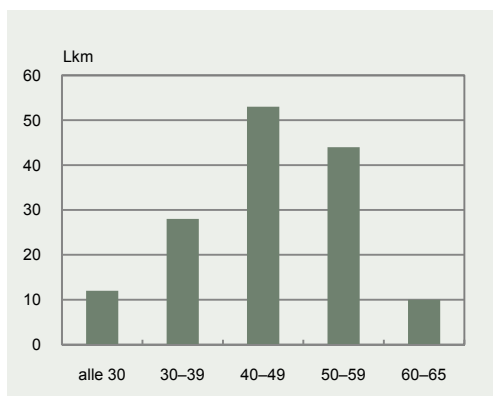
### Toimintavahvuuden kehitys vuosina 2003–2008



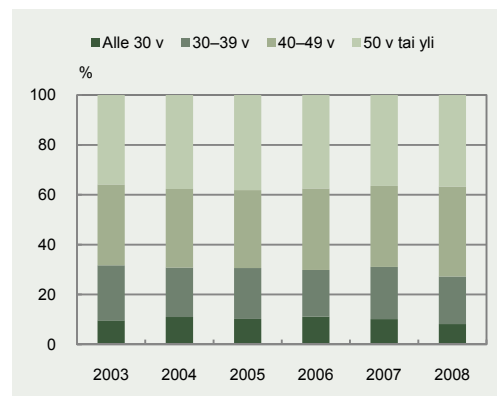
### Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2008 oli 45,7 vuotta (naiset 45,4 ja miehet 46,2 vuotta). Edellisvuonna henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta (naiset 44,7 ja miehet 45,4). Ratan henkilöstöstä 73 % on yli 40-vuotiaita.

#### Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2008



#### Henkilöstön ikäjakauman kehitys vuosina 2003–2008



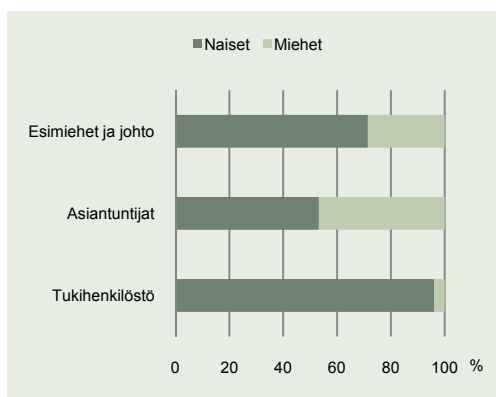
## Sukupuolirakenne

Rahoitustarkastuksen henkilöstöstä 62,6 % on naisia ja 37,4 % miehiä.

### Henkilöstöjakauma sukupuolirakenteen mukaan 31.12.2008

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Henkeä	%	Henkeä	%	Henkeä	%
Esimiehet ja johto	10	11	4	7	14	10
Asiantuntijat	57	62	50	91	107	73
Tukihenkilöstö	25	27	1	2	26	18
<b>Yhteensä</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>147</b>	<b>100</b>

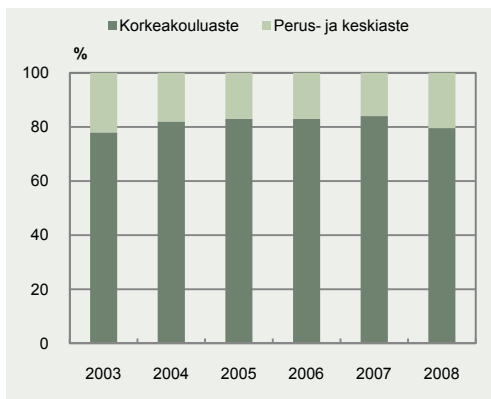
### Sukupuolijakauma organisaatiotason mukaan 31.12.2008



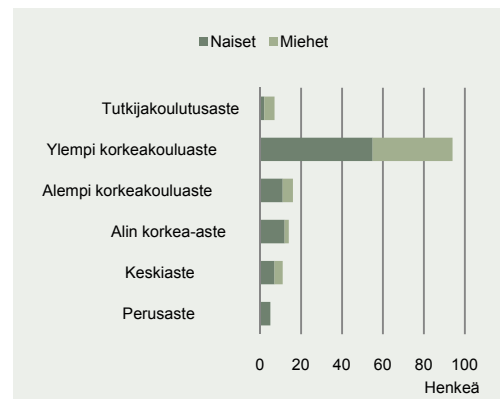
## Koulutus rakenne

Rahoitustarkastuksen koulutustasoindeksi on 6,3 asteikolla 1–8 (6,4 vuonna 2007). Henkilöstöstä 80 % on suorittanut korkeakouluasteen tutkinnon (84 % vuonna 2007).

### Henkilöstön koulutus rakenteen kehitys vuosina 2003–2008



### Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2008



### Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2008

Koulutustaso <sup>1</sup>	Naiset	Miehet	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	5		5	3
Keskiaste	7	4	11	7
Alin korkea-aste	12	2	14	10
Alempi korkeakouluaste	11	5	16	11
Ylempi korkeakouluaste	55	39	94	64
Tutkijakoulutusaste	2	5	7	5
<b>Yhteensä</b>	<b>92</b>	<b>55</b>	<b>147</b>	<b>100</b>
<b>Koulutustasoindeksi</b>			<b>6,3</b>	

<sup>1</sup>Koulutustasoindeksin määrittely löytyy osiosta käsitteet ja määritelmät.

## Työvoiman käytön tehokkuus

### Työajan käyttö

Rahoitustarkastuksen päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia ja henkilöstö kuuluu liukuvan työajan piiriin.

Seuraavassa taulukossa on esitetty tehtyjen henkilötyövuosien kehittyminen säännöllisen työajan mukaan. Henkilötyövuosien kokonaismäärä on laskenut 4,3 henkilötyövuoden verran edellisvuoteen verrattuna.

Tilapäistyövoiman yhteenlaskettu työpanos koko vuonna oli 5,1 henkilötyövuotta.

Tehtyjen lisä- ja ylitöiden määrä on pysynyt lähes ennallaan, ja vähentynyt edellisvuotisesta 150 tuntia.

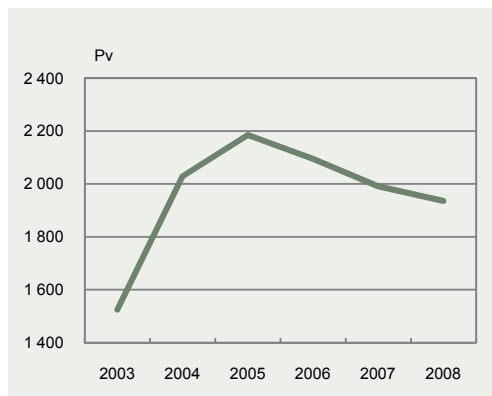
### Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2007–2008

Henkilötyövuodet	2007	2008	Muutos
Vakinaiset	127,3	124,2	-3,1
Määräaikaiset	12,6	11,2	-1,4
Yhteensä	139,9	135,4	-4,5
Lomasijaiset	3,3	2,9	-0,4
Harjoittelijat	0,6	0,8	0,2
Tuntityöntekijät	1,2	1,6	0,4
Kaikki yhteensä	145,0	140,7	-4,3

## Vuosiloma

Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32–40 päivää palvelusvuosien määrän mukaan. Rahoitustarkastuksessa on käytössä lomapankkikäytäntö, joka mahdollistaa ansaittujen vuosilomapäivien siirtämisen pidettäväksi seuraavien viiden vuoden aikana. Lomaa voi vuosittain siirtää 1–10 päivää. Henkilökohtaisessa lomapankissa voi henkilöllä yhteensä olla korkeintaan 50 päivää. Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien määrä pieneni 2,6 % (55 pv) vuoden aikana. Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 17,7 päivää/tallettaja, mikä vastaa vajaan kuukauden työaikaa. Lomapankin yhteismäärä vastaa vajaata 8:aa henkilötyövuotta.

### Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2003–2008



## Työvoimakustannukset

Rahoitustarkastuksen työvoimakustannukset vuodelta 2008 ovat n. 11,4 milj. euroa / 140,5 henkilötyövuotta. Henkilötyövuoden hinta vuonna 2008 oli 81 298 euroa. Työvoimakustannukset ovat kasvaneet edellisvuotisesta 5,5 % / henkilötyövuosi. Kasvua on ollut sairaus- ja koulutusajan palkoissa.

### Työvoimakustannukset 2008

Työvoimakustannuserä	Euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkkasummasta
1. Palkkasumma	8 683 253	139,8	100,0
2. Tehdyn työajan palkat	6 211 882	100,0	71,5
a. Välilliset palkat			
Vuosiloma-ajan palkat	1 343 461	21,6	15,5
Lomaraha	625 800	10,1	7,2
Sairausajan palkat	270 327	4,4	3,1
Koulutusajan palkat	203 469	3,3	2,3
Muut palkalliset vapaapäivät	9 172	0,1	0,1
Tapaturma-ajan palkat	3 379	0,1	0,0
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	54 548	0,9	0,6
Sairausvakuutuksen päiväraha korvaukset	-38 785		
Yhteensä	2 471 371	39,8	28,5
b. Lakisääteinen sosiaaliturva			
Työnantajan sotumaksut	331 787	5,3	3,821
Työttömyysvakuutusmaksu	249 209	4,0	2,8
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	1 649 818	26,6	19,0
Lakisääteinen työterveyshuolto	67 022	1,1	0,8
Muut lakisääteiset maksut	9 357	0,2	0,1
Yhteensä	2 307 193	37,1	26,6
c. Muut välilliset kustannukset			
Koulutus	171 224	2,8	2,0
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	408 627		
Yhteensä	5 358 415	9,3	6,7
3. Välilliset työvoimakustannukset	5 358 415	86,3	61,7
4. Työvoimakustannukset yhteensä	11 570 297	186,3	133,2

## Henkilöstötarve

### Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelu on kiinteä osa toiminnansuunnittelua, jota on vuodesta 2005 alkaen tehty kolmen vuoden aikajänteellä. Rahoitustarkastuksen ja Vakuutusvalvontaviraston yhdistyessä Finanssivalvonnaksi on henkilöstösuunnitelma tehty siirtymävaiheessa vain yhdelle vuodelle. Fivan uudelleen resursointi tehdään vuoden 2009 ensimmäisen vuosipuoliskon aikana.

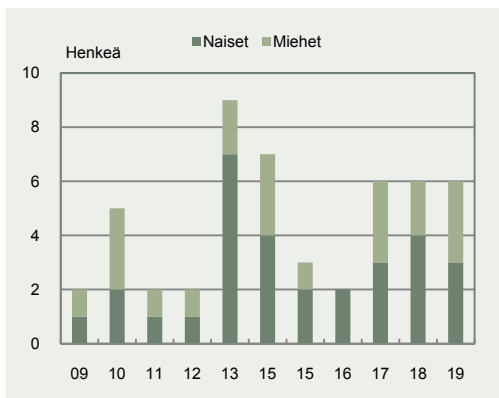
### Nykyhenkilöstön eläköityminen

Vuoden 2008 aikana Rahoitustarkastuksesta jäi eläkkeelle kolme henkeä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 61 vuotta.

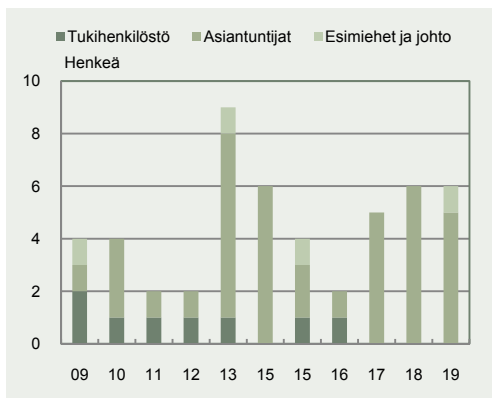
### Eläkeikään tulevat vuosina 2009–2019

Vuosi	Nainen	Mies	Yhteensä	Kumulatiivinen
31.12.2008	0	0	0	0
2009	1	1	2	2
2010	2	3	5	7
2011	1	1	2	9
2012	1	1	2	11
2013	7	2	9	20
2014	4	3	7	27
2015	2	1	3	30
2016	2	0	2	32
2017	3	3	6	38
2018	4	2	6	44
2019	3	3	6	50
Yhteensä	30	20	50	270

**Eläkeikään vuosina 2009–2019 tulevat sukupuolen mukaan**



**Eläkeikään vuosina 2009–2019 tulevat organisaatiotasoin**



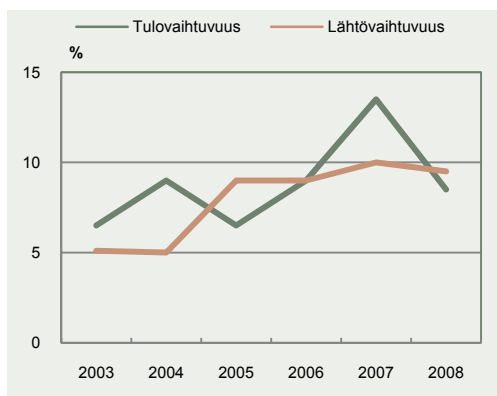
### Valinnat ja vaihtuvuus

Vuonna 2008 Ratassa tehtiin 15 rekrytointia. Valinnoista 12 kohdistui talon ulkopuoliseen ja 3 tapauksessa valituksi tuli talossa jo työskentelevä. Loppuvuoden rekrytoinneissa noudatettiin pidättyväistä linjaa valvontaviranomaisten yhdistymissuunnitelman johdosta. Lomasijaisiksi palkattiin 9 henkeä. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 32 vuotta.

Sisäinen liikkuvuus oli 7 %. Luvussa on avointen hakujen lisäksi mukana johdon tekemät nimitykset.

Lähtövaihtuvuus oli 9,5 % (edellisvuona 10 %) ja tulovaihtuvuus 8,5 % (edellisvuonna 13,5 %).

**Tulo ja lähtövaihtuvuus vuosina 2003–2008**





## Palkkaus ja palkinta

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

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

Rahoitustarkastuksen tarjoamia luontoisetuja ovat mm. ravinto-, puhelin-, auto- ja asuntoetu. Oikeus ravintoetuun on jokaisella ratalaisella. Yksittäisillä henkilöillä voi lisäksi olla muita työtehtäviin liittyviä etuja.

### Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät) vuosina 2007–2008

Vaativuusluokka	2007			2008		
	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			1		
20	1			1		
19	10	6 265	95	9	6 513	
18	13	5 556	100	14	5 769	101
17	58	4 858	99	57	5 087	100
16	27	4 107	99	24	4 360	101
15	8	3 121	100	8	3 313	101
14	3	2 986		4	2 935	
13	4	2 939		6	2 997	
12	13	2 482		13	2 589	
11	9	2 446		7	2 706	

### Henkilöstön keskipalkat organisaatiosoittein (peruspalkka + kiinteät lisät) vuosina 2003–2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Esimiehet	6 218	6 626	6 472	6 477	6 485	6 788
Asiantuntijat	4 186	4 307	4 523	4 518	4 610	4 813
Tukihenkilöstö	2 324	2 372	2 529	2 449	2 540	2 714
Kaikki	4 043	4 215	4 386	4 348	4 412	4 615

Naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan on keskimäärin 101 %.

### **Vuoden 2008 korotukset ja palkinta**

Voimassa olevan kaksivuotisen (2008–2010) virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 2008 oli 2,9 %.

Rahoitustarkastuksessa otettiin käyttöön rahoitussektorin mallin mukainen palkka-keskustelukäytäntö. Henkilökohtaisiin kiinteisiin palkantarkistuksiin ohjattiin 1,6 % Ratan osastojen palkkasummasta. Ratassa sai kiinteän korotuksen 52 henkeä eli 38 % koko henkilöstöstä.

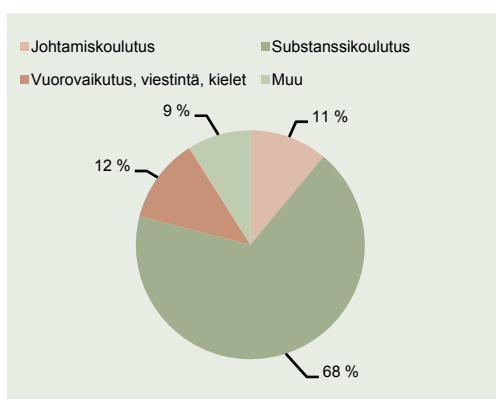
Johtokunta hyväksyi kertapalkkioihin käytettäväksi 0,35 % Ratan osastojen palkkasummista. Heinäkuussa 2008 suoritettujen markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että Ratan peruspalkat etuineen ovat 4,9 % markkinamediaania paremmat.

## Osaamisen kehittäminen

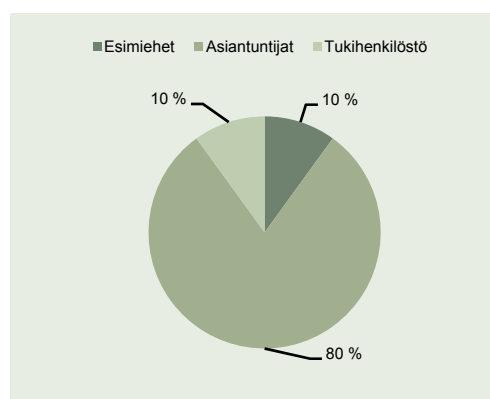
Kehityskeskustelut ovat osa Ratan johtamisjärjestelmää ja toiminnansuunnittelua. Muutoksen ohjaamisen ja osaamisen kehittämisen kannalta keskustelut ovat avainasemassa.

Vuonna 2008 Rahoitustarkastuksen koulutuskustannukset olivat n. 0,17 miljoonaa euroa (2 % palkkasummasta). Koulutusmäärärahoista kohdentui asiantuntijoihin 80 %, tukihenkilöön 10 % ja esimiehiin 10 %. Koulutuspäiviä oli 5,3 henkeä kohden (2,1 % työajasta).

**Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2008**



**Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuonna 2008**



**Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2003–2008**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kokonaisajankäyttö päivinä	810	752	607	638	541	729
Päiviä/henki	5,8	5,5	4,4	4,7	3,8	5,3 <sup>1</sup>
% työajasta	2,3	2,2	1,8	1,9	1,5	2,1
Kokonaiskustannukset, euroa	248 686	255 600	190 845	182 595	176 884	171 225
Euroa/henkilö	1 796	1 862	1 383	1 333	1 254	1 245
% palkkakustannuksista	3,3	3,2	2,3	2,2	2,1	2,0

<sup>1</sup>Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

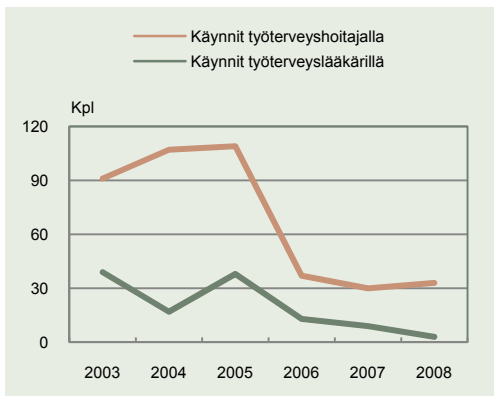
## Työhyvinvointi

Suomen Pankki ja Rahoitustarkastus panostavat henkilöstönsä terveyteen ja työhyvinvointiin monin eri tavoin mm. lounasruokailun, liikuntapalveluiden, työterveyshuollon sekä muun työkykyä edistävän toiminnan avulla.

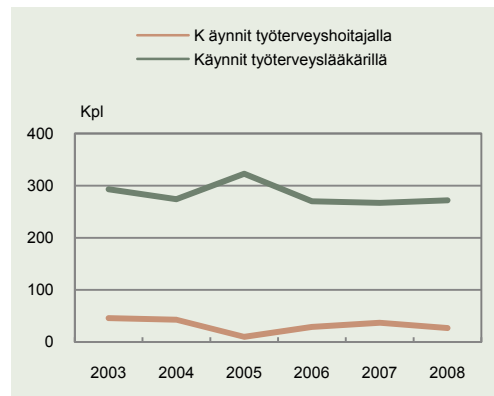
Työssä jaksamista ja tasapainoisen elämän edellytyksiä tukevat omalta osaltaan pankin harrastetoiminta, kirjastopalvelut ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet. Ratalaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotiloja Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaarella sekä majoitustiloja Saariselällä. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankissa toimii 16 harrastekerhoa.

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

**Työterveyshuollon käynnit vuosina 2003–2008; ennalta ehkäisevä terveydenhoito**



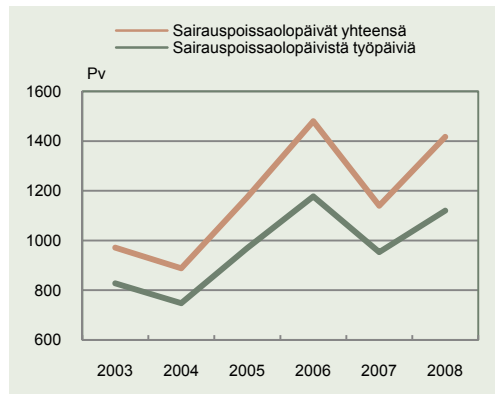
**Työterveyshuollon käynnit vuosina 2003–2008; sairaanhoito**



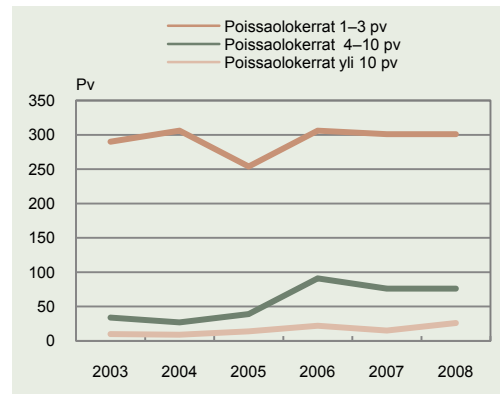
Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 1 417 (joista 1 120 työpäiviä) 123 hengellä. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on kasvanut reilulla 24 % edellisvuotiseen verrattuna.

Lyhyiden poissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista on 75 %. Sairauspoissaoloprosentti oli 3,15 eli 0,42 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2007. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

### Sairauspoissaolopäivät yhteensä vuosina 2003–2008



### Sairauspoissaolokerrat vuosina 2003–2008



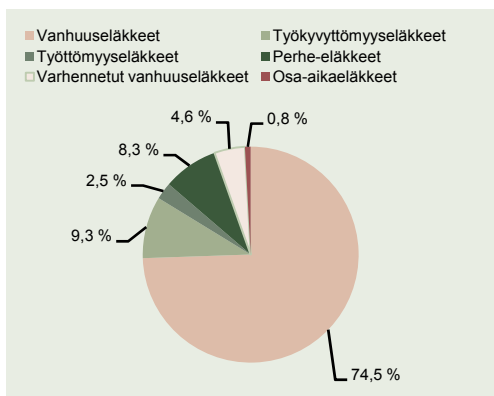
## Suomen Pankin eläkelaitos<sup>1</sup>

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää henkilöstönsä eläke-edut valtion eläkelain (VaEL -järjestelmän) mukaisesti. Suomen Pankki vastaa eläkkeiden rahoituksesta. 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 olevien eläkkeiden maksatuksesta.

### Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2008 eläkettä 1 065 hengelle yhteensä 20 368 210 euroa. Kuntoutusrahana suoritettiin 10 624 euroa.

### Eläkkeet eläkelajeittain



<sup>1</sup> Suomen Pankin eläkelaitoksen luvuissa on mukana Rahoitustarkastuksen eläkkeet.

## Tasa-arvo

Suomen Pankille ja Rahoitustarkastukselle laadittiin vuonna 1998, tasa-arvosuunnitelma.

Suomen Pankissa tasa-arvo tarkoittaa tasavertaisia mahdollisuuksia työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen sekä uralla etenemiseen koko henkilöstölle ikään ja sukupuoleen katsomatta. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan, että jokainen virkamies on velvollinen edistämään tasa-arvon toteutumista Suomen Pankissa ja puuttumaan havaitsemiinsa epäkohtiin linjaorganisaation sisällä.

Tasa-arvosuunnitelmassa otetaan kantaa rekrytointiin, palkkaukseen, työoloihin, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, syrjintään työyhteisössä, sekä sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun.

Vuosina 1998 ja 2002 tasa-arvosuunnitelmissa painotettiin mm. seuraavia kehittämistoimenpiteitä:

- Edistetään naisten hakeutumista vaativampiin esimies- ja asiantuntijatehtäviin.
- Kehitetään edelleen naisten ja miesten palkkaustasa-arvoa.
- Kehitetään pankin ikärakennetta siten, että mm 30–40 -vuotiaiden osuus henkilöstöstä kasvaa.
- Edistetään organisaation uudistumista ja kehittymistä rekrytoimalla esimiestehtäviin myös talon ulkopuolelta.
- Kiinnitetään erityistä huomiota tasa-arvoisen työnantajakuvan kehittämiseen.

Tasa-arvosuunnitelman ja kehittämistoimenpiteiden toteutumista seurattiin ensimmäisinä vuosina erillisen tasa-arvokatsauksen avulla. Vuodesta 2001 alkaen tasa-arvotilanteesta on raportoitu henkilöstötilinpäätöksessä ja tasa-arvoon liittyvä tilannekatsaus on käsitelty YT-toimikunnassa.

Työsuojelu- ja luottamusmiesorganisaatiot ovat lisäksi käsitelleet toimialaansa kuuluvia yksittäisiä tasa-arvoon liittyviä tapauksia.

Kymmenen vuoden (1998–2008) aikana Suomen Pankissa ei ole noussut tasa-arvonloukkausepäilyksiin perustuvia tapauksia oikeusprosessiin muita kuin tasa-arvoeläkkeisiin liittyviä valituksia vakuutusosoikeuteen. Vakuutusosoikeus ei ole vielä antanut ratkaisujaan ns. Barber-tapauksissa. Yksi tähän asiaan liittyvä valitus on käsitelty myös korkeimmassa hallinto-oikeudessa.

Suomen Pankin johtokunta ei tiettävästi ole ottanut kantaa tasa-arvonepäilyihin kuukausittain 10 vuotena kuin kerran.

Työsuojelutoimikunnassa ei viimeisen 5 vuoden aikana ole käsitelty varsinaisia tasa-arvonloukkaus/häirintäepäilyksiä. Pääluottamusmiehelle on tullut viimeisen vuoden aikana yksi häirintäepäily, joka on selvitetty.

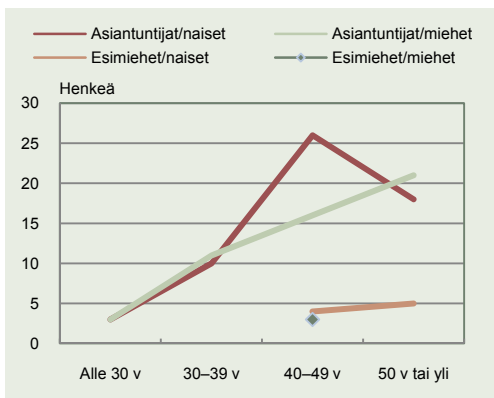
YT-toimikunta on kehittänyt tasa-arvoasioiden käsittelyä Suomen Pankissa viimeksi vuonna 2006.

## Tasa-arvoselvitys 2008

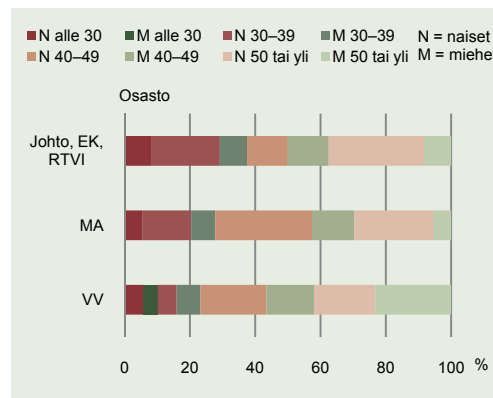
### Ikä- ja sukupuolijakauma

Asiantuntijoista 54 % on naisia. Heistä seniori-iässä (yli 50 v) olevia on 32 %, 30–50-vuotiaita 63 % ja nuorimmassa ikäryhmässä (alle 30 v) on 5 %. Miespuolisista asiantuntijoista seniori-iässä on 41 %, 30–50-vuotiaita 53 % ja alle 30-vuotiaita 6 %.

### Esimiesten ja asiantuntijoiden ikä- ja sukupuolijakauma



### Ikä ja sukupuolijakauma osastoittain



## Koulutus

Vuoden 2008 koulutuskustannuksista ohjautui miehille 37 % ja naisille 63 %. Koulutus-tarve määräytyy työtehtävien perusteella ja kustannusten jakauma on lähellä Ratan su-kupuoli- ja henkilöstöryhmärakennetta.

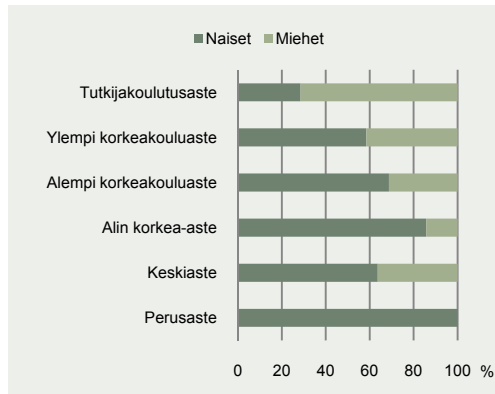
Naisten osuus ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista on 59 % ja tutkijakou-lutuksen suorittaneista 29 %. Korkeakoulutasoisen tutkinnon (ml. alempi korkeakoulu-aste) on suorittanut 80 % koko henkilöstöstä, ja siitä on 58 % naisia.

Koko maassa tutkijakoulutuksen saaneista 39 % on naisia ja ylemmän korkeakoulu-tutkinnon suorittaneista 52 %.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Tilastokeskus 2007: Naiset ja miehet Suomessa



### Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2008



### Rekrytoinnit

Vuonna 2008 Rataan rekrytoitiin 15. Valinnoista 10 kohdistui naisiin ja 5 miehiin. Hakijoista noin 2/3 oli naisia ja 1/3 miehiä. Vaativien asiantuntijatehtävien valinnoissa sukupuolijakautuma noudatti samaa linjaa. Nykyisestä henkilöstöstä 63 % on naisia ja 37 % miehiä, joten tasa-arvoisen organisaatorakenteen kehittämiseen tulee nimityksissä kiinnittää huomiota.

### Ylemmät vaativuusluokat

Osastojen ylempien vaativuusluokkien sukupuolijakauma vastaa osastojen yleistä sukupuolijakaumaa lukuun ottamatta vakavaraisuusvalvontaosastoa, jossa vaativuusluokissa 17–22 on enemmän miehiä. Koko organisaation esimiehistä naisia on 9 ja miehiä 3.

## Tunnuslukuyhteenvedo

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Henkilöstömäärä</b>						
Kokonaisvahvuus	143,0	145,5	144,0	143,0	148,0	143,5
Virkavapaalla olevat	5	7	6	6	7	6
Toimintavahvuus, %	138,0	138,5	138,0	137,0	141,0	137,5
Tulovaihtuvuus, %	6,5	9	6,5	9	13,5	8,5
Lähtövaihtuvuus, %	5,1	5	9	9	10	9,5
Ulkoiset rekrytoinnit	9	12	9	18	19	15
Henkilötyövuodet yhteensä	143,9	141,9	141,8	144,7	145,0	140,7
<b>Henkilöstörakenne</b>						
Henkilöstön keski-ikä	44,0	44,3	45,0	45,7	45,0	45,7
Naisten osuus henkilöstöstä, %	59	62	62	62	61	63
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus, %	82	82	83	82	83	82
Tukihenkilöstön osuus, %	18	18	17	18	17	18
Määräaikaisten osuus, %	5	5	4	6	8	8
<b>Palkkaus ja palkinta</b>						
Palkkasumma, milj. euroa	7,4	7,8	8,3	8,5	8,5	8,7
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	0,26	0,18	0,33	0,60	0,93	0,35
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (kokonaiskorvaus <sup>1</sup> ), %	102,3	103,5	106,0	102,9	99,2	99,6
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut <sup>2</sup> ), %	106,0	108,0	111,1	107,4	103,4	104,9
Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka, %	98	98	100	100	99	101
<b>Osaaminen</b>						
Koulutuskustannukset, euroa	248	255	190	182	176	17
	686	600	845	595	884	1225
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	3,3	3,2	2,3	2,2	2,1	2,0
Koulutustasoindeksi	6,3	6,4	6,4	6,4	6,4	6,3
<b>Työhyvinvointi</b>						
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	971	888	1 174	1 480	1 140	1 417
Sairauspoissaoloprosentti, %	2,30	2,10	2,70	3,24	2,73	3,15

<sup>1</sup> Kokonaiskorvaus sisältää peruspalkan ja etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).

<sup>2</sup> Peruspalkka + edut sisältävät rahapalkan lisäksi luotoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).

## Käsitteet ja määritelmät

### HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaika, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Yhden henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi. Henkilötyövuosien laskennassa otetaan huomioon kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

### KOKONAISSVAHVUUS

Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita, lomasijaisia, tuntityöntekijöitä eikä lähdeveronalaisia.

### KOKONAISSKORVAUS

Sisältää peruspalkan + etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).

### KOULUTUSTASOINDEKSI

Lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:

- perusaste =  $1,5 \times \text{ao. koulutustason henkilöstömäärä}$
- keskiaste =  $3,5 \times \text{ao. koulutustason henkilöstömäärä}$
- alin korkea-aste =  $5 \times \text{ao. koulutustason henkilöstömäärä}$
- alempi korkeakouluaste =  $6 \times \text{ao. koulutustason henkilöstömäärä}$
- ylempi korkeakouluaste =  $7 \times \text{ao. koulutustason henkilöstömäärä}$
- tutkijakoulutusaste =  $8 \times \text{ao. koulutustason henkilöstömäärä}$

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

Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:

- 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. mekaanikon, asentajan, datanomin, ravitsemisalalan perustutkinnot.
- Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkea-koulututkinnot sekä mm. insinöörien tutkinto.
- Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.
- Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja

**LÄHTÖVAIHTUVUUS**

Organisaatiosta lähteneiden prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (pl. alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).

**OSA-AIKAISUUS**

Osa-aikaisiksi 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 lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.

**TOIMINTAVAHVUUS**

Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä, eikä lähdeveronalaisia.

**TULOVAIHTUVUUS**

Organisaatioon palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (pl. alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).

**SAIRAUSPOISSAOLOPROSENTTI**

Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.







