

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2010

FINANSSIVALVONTA



Sisällysluettelo

Johdanto	3
Johtamisjärjestelmät	4
Organisaatio	4
Johtamisjärjestelmä	4
Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
Ikärakenne	6
Sukupuolijakauma	6
Henkilöstön eläköityminen	7
Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi	8
Työaika ja työpanos	9
Työajan käyttö	9
Vuosiloma	9
Työvoimakustannukset	10
Palkkaus ja palkinta	11
Vuoden 2010 korotukset ja palkinta	11
Osaamisen kehittäminen	13
Koulutusrakenne	13
Koulutus	14
Työhyvinvointi	15
Työterveys	15
Tasa-arvo	16
Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo	16
Palkkauksellinen tasa-arvo	16
Suomen Pankin eläkelaitos	17
Eläkkeensaajien määrä	17
Tunnuslukuyhteenveto	18
Käsitteet ja määritelmät	19

KUVIOT JA TAULUKOT

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2010	5
Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2010	6
Henkilöstöjakauma sukupuolirakenteen mukaan 31.12.2010	6
Sukupuolijakauma henkilöstöryhmän mukaan 31.12.2010	7
Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat.....	7
Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat sukupuolen mukaan	8
Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat henkilöstöryhmittäin.....	8
Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2009–2010	9
Työvoimakustannukset 2010	10
Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) 2009–2010.....	12
Henkilöstön keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) 2009–2010	12
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2010	13
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2010	13
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2010.....	13
Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2010	14
Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2009–2010.....	14
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2009–2010	14
Työterveyshuollon käynnit 2010.....	15
Sairauspoissaolokerrat 2010.....	15
Eläkkeensaajat eläkelajeittain	17

Johdanto

Vuosi 2010 oli Finanssivalvonnan (Fiva) toinen toimintavuosi. Syksyllä 2010 toteutettiin organisaation toimivuuden tarkastus, jonka yhteydessä päätettiin seitsemän henkilön muuttamisesta toimistosta tai yksiköstä toiseen sekä täsmennyksistä muutamiin toimenkuviin. Muutokset tulevat voimaan vuoden 2011 alusta.

Fivan toimintavahvuus supistui tammikuusta 2009 kahdella henkilöllä ja oli vuoden lopussa 209. Toimintavahvuus jäi alle hyväksytyyn toimintavahvuuden, joka oli 218. Vakinaisiin ja määräaikaisiin virkasuhteisiin rekrytoitiin ulkopuolelta vuoden aikana yhteensä 17 henkilöä. Vuonna 2010 tulovaihtuvuus oli 8 % ja lähtövaihtuvuus 9 %.

Vuonna 2010 määritettiin Finanssivalvonnan arvot – Uudistuva, Vastuullinen, Tulokselinen, Yhdessä. Koko henkilökunta osallistui keväällä aloitettuun arvokeskusteluun.

Osaamisen kehittämiseen panostettiin merkittävästi edellisvuotta enemmän. Koulutuksessa pääpaino oli uudistuvan lainsäädännön ja säännösten kouluttamisessa. Vuoden aikana järjestettiin sisäistä koulutusta mm. Solvenssi II:sta, UCITS IV ja AIFM-direktiiveistä, johdannaisinstrumenteista sekä arvopaperimarkkinalain muutoksista. Vuonna 2010 koulutukseen osallistui 180 henkilöä.

Antoisia lukuhetkiä kaikille!

Pekka Peiponen
hallintopäällikkö

Antti Vuorinen
henkilöstöpäällikkö

Johtamisjärjestelmät

Organisaatio

Finanssivalvonta (Fiva) on päällikkövirasto, jonka toimintaa johtaa johtaja. Johtajan nimittää Finanssivalvonnan johtokunnan esityksestä pankkivaltuusto. Finanssivalvonnan johtokunta asettaa Finanssivalvonnan toiminnalle tavoitteet ja päättää myös toimintalinjoista. Finanssivalvonnan organisaatio koostuu neljästä osastosta: instituutio-, markkina-, menettelytapa- ja riskienvalvontaosasto sekä kolmesta yksiköstä: hallinto, johdon sihteeristö ja viestintä. Osastojen ja yksiköiden päälliköt raportoivat johtajalle. Osastot on jaettu 16 toimistoon.

Johtamisjärjestelmä

Finanssivalvonta toimii hallinnollisesti Suomen Pankin (Pankki) yhteydessä, mutta on päätöksenteossa ja valvontatoimissaan itsenäinen. Tämän vuoksi Fivan hallintoon sovelletaan Finanssivalvontalain (laki Finanssivalvonnasta) 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.

Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys ry:n välillä. Nykyinen virkaehtosopimus on voimassa 1.10.2010 – 29.2.2012. Vuoden 2010 osalta palkkakeskustelut sovittiin jätettäväksi kokonaan käymättä. Sopimus sisälsi palkantarkistusten osalta vain vuoden 2010 palkkaratkaisun. Vuoden 2011 palkantarkistuksista neuvotellaan keväällä 2011.

Suomen Pankin Henkilöstöyhdistyksen päätoimisen järjestöpäällikön lisäksi pankissa ja Fivassa on yksi yhteinen päätoiminen pääluottamusmies sekä viisi muuta luottamusmiestä. Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa myös pankin työsuojeluorganisaation henkilöstöedustuksen.

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Fivan henkilöstöstä 96 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisten osuus kokonaisvahvuudesta oli 6 %.

Fivan henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2010 lopussa 222 henkilöä. Näistä esimiehiä ja johtoa oli 10 %, asiantuntijoita 73 % ja tukihenkilöstöä 17 %. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 13 henkilöä (5,8 %).

Fivan toimintavahvuus oli vuoden 2010 lopussa 209 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos koko vuoden osalta oli 205,6 henkilötyövuotta.

Fivan resurssi/kehystavoitteet määräytyvät osana toiminnan- ja henkilöstösuunnittelua, jonka johto hyväksyy kolmeksi vuodeksi eteenpäin. Toteutumista seurataan neljännesvuosiraportoinnin avulla.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2010

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Esimiehet ja johto	21	1			22	10
Asiantuntijat	148	9	6		163	73
Tukihenkilöstö	31	4	2		37	17
Kokonaisvahvuus ²	200	14	8		222	100
Virkavapaalla	13				13	
Toimintavahvuus ³	187	14	8		209	

¹ Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.

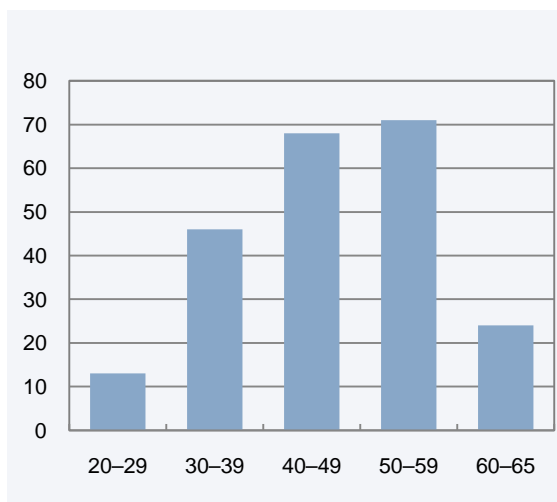
² Kokonaisvahvuus sisältää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Kokonaisvahvuuteen ei lueta harjoittelijoita, lomasijaisia eikä tuntityöntekijöitä.

³ Toimintavahvuus sisältää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Toimintavahvuuteen ei lueta virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita eikä tuntityöntekijöitä.

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta (46 vuonna 2009). Tukihenkilöstön keski-ikä oli selvästi Fivan yleistä keski-ikää alempi, 43,5 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,6 vuotta ja naisten 46,1. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 50–59 vuotiaat, joita oli 32 % henkilöstöstä.

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2010



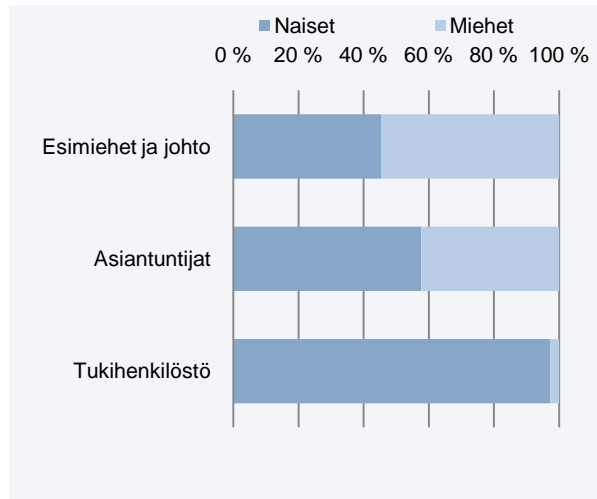
Sukupuolijakauma

Fivan henkilöstöstä 63 % on naisia ja 37 % miehiä. Esimiehistä naisia on 45 % (52 % vuonna 2009) ja asiantuntijoista 58 % (54 % vuonna 2009).

Henkilöstöjakauma sukupuolirakenteen mukaan 31.12.2010

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Esimiehet ja johto	10	7	12	15	22	10
Asiantuntijat	94	67	69	84	163	73
Tukihenkilöstö	36	26	1	1	37	17
Yhteensä	140	100	82	100	222	100

Sukupuolijakauma henkilöstöryhmän mukaan 31.12.2010



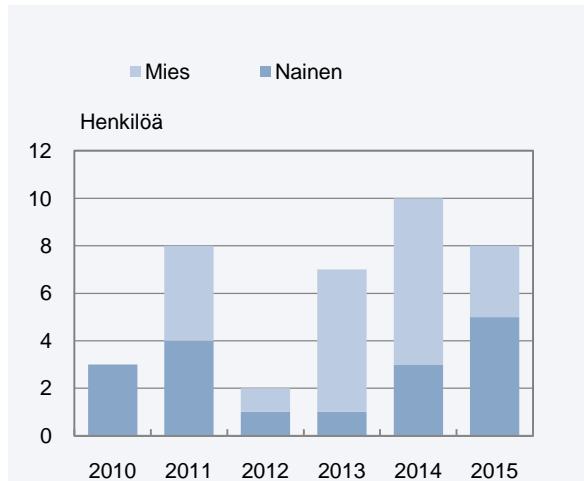
Henkilöstön eläköityminen

Vuoden 2010 aikana Fivasta jäi eläkkeelle kolme henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 63 vuotta. Vuoden 2010 lopussa Fivassa työskenteli kolme eläkeikänsä saavuttanutta henkilöä. Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeikään tulee lisäksi 35 henkilöä ja heistä 74 % (26 henkilöä) on asiantuntijoita.

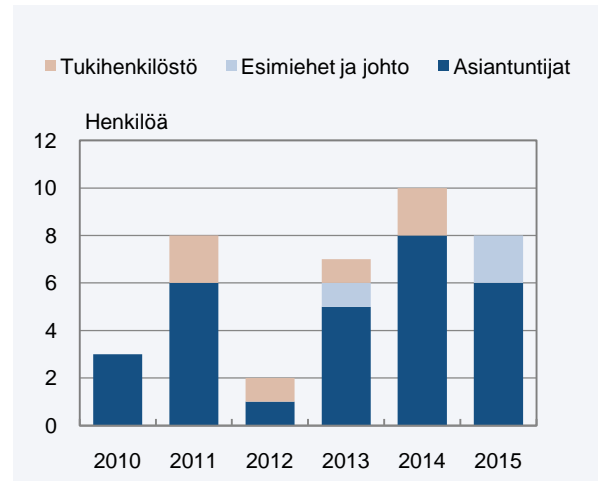
Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat

Vuosi	Tukihenkilöstö	Asiantuntijat	Esimiehet ja johto	Yhteensä	Kumulatiivinen
31.12.2010			3	3	3
2011	2	6		8	11
2012	1	1		2	13
2013	1	5	1	7	20
2014	2	8		10	30
2015		6	2	8	38
Yhteensä	6	29	3	38	

Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat sukupuolen mukaan



Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat henkilöstöryhmittäin



Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Vuonna 2010 Fivassa tehtiin 26 rekrytointia, joista sisäisiä¹ oli yhdeksän ja ulkoisia 17. Valituista naisia oli 13 ja miehiä 13. Lomasijaisiksi palkattiin kahdeksan opiskelijaa.

Lähtövaihtuvuus² oli 9 % (8 % vuonna 2009). Tulovaihtuvuus² oli 8 %, kuten vuonna 2009. Ulkopuolelta¹ rekrytoitujen keski-ikä oli 40 vuotta (33 vuonna 2009). Sisäinen liikkuvuus oli 4 % keskimääräisestä toimintavahvuudesta.

Määräaikaisia tehtävänimityksiä esimies- ja ylemmän tason asiantuntijatehtäviin tehtiin vuonna 2010 yhteensä kahdeksan. Tällaisia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli Fivassa vuoden lopussa kaikkiaan 42, joka on 38,5 % vaatavuustasojen 17–22 tehtävistä.

¹ Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan väliset siirrot on laskettu sisäisinä.

² Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Suomen Pankista tulleita ja sinne siirtyneitä.

Työaika ja työpanos

Työajan käyttö

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

Fivan henkilötyövuosien muutos on ollut 5,1 henkilötyövuotta vuodesta 2009 vuoteen 2010, joista tilapäistyövoiman osuus on ollut 3,5 henkilötyövuotta. Lisä- ja ylityötunteja tehtiin henkilötyövuosiksi muutettuna yhteensä 0,5 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2009–2010

Henkilötyövuodet	2009	2010	Muutos htv 2009/2010
Vakinaiset	191,3	191,1	-0,2
Määräaikaiset	9,7	14,5	4,8
Yhteensä	201	205,6	4,6
Lomasijaiset	2,4	3,1	0,7
Harjoittelijat	0	0	0
Tuntityöntekijät	0,6	0,4	-0,2
Kaikki yhteensä	204	209,1	5,1

Vuosiloma

Vuosittainen lomaoikeus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrän mukaan. Fivalaiset voivat siirtää osan vuosilomistaan lomapankkiin ja pitää myöhemmin pidemmän vapaan. Lomaa voi siirtää 1–10 päivää vuosittain, ja lomapankissa voi olla korkeintaan 50 päivää.

Lomapankissa on yhteensä 2 936 päivää, keskimäärin 15 päivää/tallettaja. Lomapankin yhteismäärä vastaa 12 henkilötyövuotta.

Työvoimakustannukset

Fivan työvoimakustannukset vuodelta 2010 ovat n. 17,4 milj. euroa. Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista oli 84,9 % ja n. 60 % palkkasummasta. Vuosiloma-ajan palkkojen ja lomarahen osuus tehdyn työajan palkoista oli n. 34 % ja palkkasummasta n. 24 %.

Työvoimakustannukset 2010

Työvoimakustannuserä	Euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkkasummasta
1. Palkkasumma	13 335 108	141,7	100,0
2. Tehdyn työajan palkat	9 411 646	100,0	70,6
a. Välilliset palkat			
Vuosiloma-ajan palkat ¹	2 242 051	23,8	16,8
Lomaraha	947 053	10,1	7,1
Sairausajan palkat	559 757	5,9	4,2
Koulutusajan palkat	133 455	1,4	1,0
Muut palkalliset vapaapäivät	15 612	0,2	0,1
Tapaturma-ajan palkat	755	0,0	0,0
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	139 247	1,5	1,0
Sairausvakuutuksen päivärahakorvaukset	-114 469		
Yhteensä	3 923 462	41,7	29,4
b. Lakisäateinen sosiaaliturva			
Työnantajan sotumaksut	297 373	3,2	2,23
Työttömyysvakuutusmaksu	352 714	3,7	2,6
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	2 533 671	26,9	19,0
Lakisäateinen työterveyshuolto	103 485	1,1	0,8
Muut lakisäateiset maksut	21 182	0,2	0,2
Yhteensä	3 308 424	35,2	24,8
c. Muut välilliset kustannukset			
Koulutus	251 761	2,7	1,9
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	506 477	5,4	3,8
Yhteensä	758 238	8,1	5,7
3. Välilliset työvoimakustannukset	7 990 124	84,9	59,9
4. Työvoimakustannukset yhteensä	17 401 770	184,9	130,5

¹ Vuosiloma-aika sisältää myös pidetyt lomapankkipäivät.

Palkkaus ja palkinta

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan palkkauskäytäntö perustuu työtehtävien vaativuuden määrittelyyn, suoriutumisen arviointiin ja markkinapalkkavertailuihin. Suomen Pankissa ja Fivassa on käytössä HAY-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti toimet on arvioitu. Pankin palkkapolitiikan tavoitetasoksi on asetettu HAY-palkkavertailun kaikkien yritysten peruspalkkojen ja etujen markkinamediaani. Lisäksi on käytössä kerta-palkintajärjestelmä, jonka piiriin kuuluu koko henkilöstö.

Heinäkuun 2010 tilanteesta tuotetun markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että Suomen Pankin ja Fivan peruspalkat etuineen ovat 2 % alle tavoitteena olevan vertailuryhmän markkinamediaanin.

Pankin tarjoamia luontoisetuja henkilöstölleen ovat ravinto-, matkapuhelin-, auto- ja asuntoetu.

Vuoden 2010 korotukset ja palkinta

Vuoden 2010 yleiskorotus oli 1 %. Lisäksi virkaehtosopimusneuvotteluissa sovittiin vähintään 0,22 %:n rakennekorjauserästä ja kertakorvauksesta, joka oli vähintään 350 euroa tai 6,65 % peruspalkasta. Palkkakeskusteluja ei poikkeuksellisesti käyty vuonna 2010.

Johtokunta hyväksyi kertapalkkioihin käytettäväksi 0,5 % osastojen palkkasummasta.

Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät¹) 2009–2010

Vaativuusluokka	2009			2010		
	Lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka	Naisten keskipalkka ² /miesten keskipalkka, %	Lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka ³	Naisten keskipalkka ² /miesten keskipalkka, %
22	4	8 704		4	8 933	
21	-			-		
20	(1)			(2)		
19	17	6 462	101	15	6 505	106
18	21	6 003	100	22	6 050	100
17	65	5 117	98	66	5 167	102
16	47	4 293	97	49	4 328	98
15	17	3 583	99	16	3 693	93
14	4	3 228		(3)		
13	12	2 987		12	3 074	
12	18	2 618		19	2 620	
11	4	2 607		(2)		
10	-			(2)		

¹ Kiinteitä säännöllisesti maksettavia lisiä ovat henkilökohtainen lisä, markkinalisä ja sijaisuuslisä.

² Naisten keskipalkka/miesten keskipalkkaa ei ole laskettu, jos jompaakumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa vähemmän kuin kolme henkilöä.

³ Keskipalkkaa ei näytetä, jos vaativuusluokassa on vain 1–3 henkilöä.

Naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan on n. 100 %.

Henkilöstön keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät¹) 2009–2010

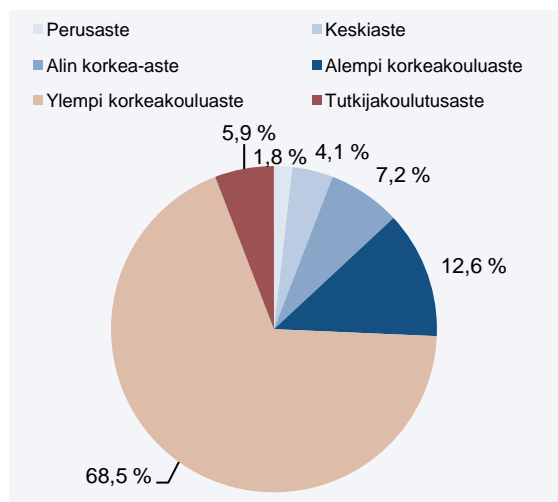
	2009	2010
Esimiehet	6 808	7 027
Asiantuntijat	4 770	4 856
Tukihenkilöstö	2 716	2 746
Kaikki	4 643	4 723

Osaamisen kehittäminen

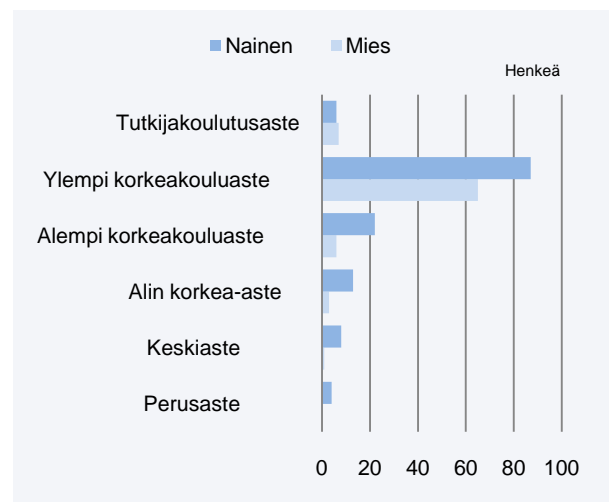
Koulutus rakenne

Finanssivalvonnan koulutustasoindeksi on 6,5 asteikolla 1–8. Henkilöstöstä 87 % on suorittanut korkeakouluasteen tutkinnon. Tohtoritutkinto oli kymmenellä henkilöllä.

Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2010



Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2010



Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2010

Koulutustaso ¹	Naiset	Miehet	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	4	0	4	2
Keskiaste	8	1	9	4
Alin korkea-aste	13	3	16	7
Alempi korkeakouluaste	22	6	28	13
Ylempi korkeakouluaste	87	65	152	68
Tutkijakoulutusaste	6	7	13	6
Yhteensä	140	82	222	100
Koulutustasoindeksi			6,5	

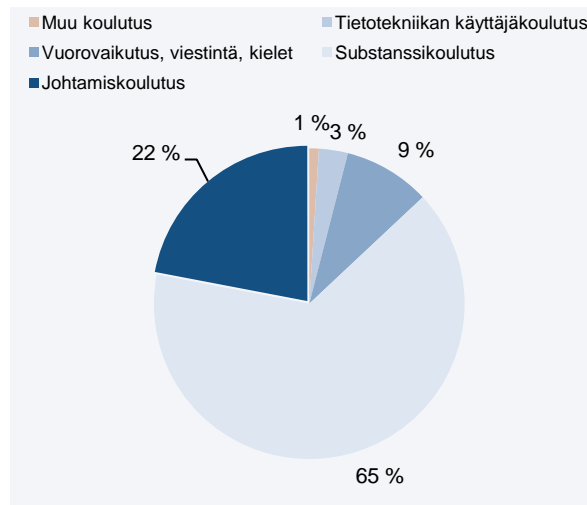
¹Koulutustasoindeksin määrittely löytyy osiosta Käsitteet ja määritelmät.

Koulutus

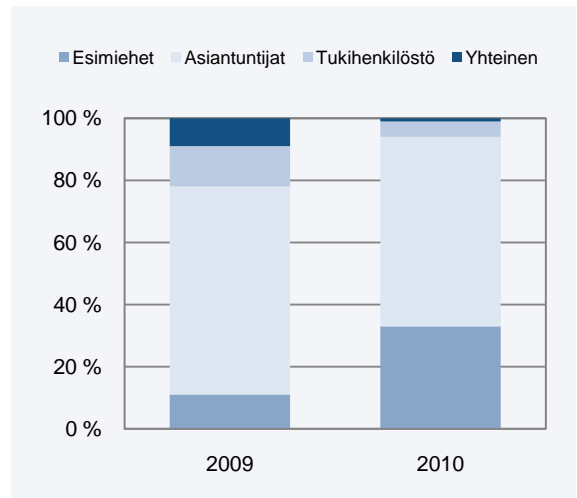
Vuonna 2010 Finanssivalvonnan koulutuskustannukset olivat n. 0,25 miljoonaa euroa (1,9 % palkkasummasta). Koulutusmäärärahoista kohdentui asiantuntijoille 61 %, tukihenkilöstölle 5 % ja esimiehille 33 %. Koulutuspäiviä oli kolme henkilötyövuotta kohden (1 % työajasta).

Esimiesten johtamisvalmiuksien kehittäminen ja vuorovaikutteisuuden lisääminen ovat olleet keskeisiä henkilöstöjohtamisen painopistealueita. Pankin esimiehille ja ylemmän tason asiantuntijoille sekä Fivasta esimiiehille tarkoitettuun Coaching-ohjelmaan on vuoden 2010 loppuun mennessä osallistunut yhteensä 179 henkilöä (Fivasta 21 ja Suomen Pankista 158 henkilöä). Ohjelmasta kootut havainnot ovat antaneet mahdollisuuden arvioida ja parantaa pankin johtamisjärjestelmän toimivuutta esimiestyön ja viestinnän näkökulmasta.

Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2010



Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2009–2010



Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2009–2010

	2009	2010
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	556	530
Päiviä/henkilötyövuosi	2,7	3
% työajasta	1,1	1,0
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,15	0,25
Euroa/henkilötyövuosi	715	1 205
% palkkakustannuksista	1,1	1,9

¹Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

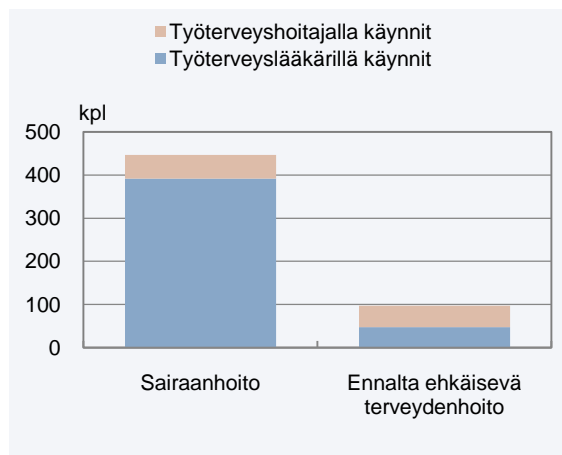
Työhyvinvointi

Suomen Pankki panostaa henkilöstönsä terveyteen ja työhyvinvointiin 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. Pankkilaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotilat Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaarissa sekä Saariselän Luppomajat. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankissa toimii 14 harrastekerhoa.

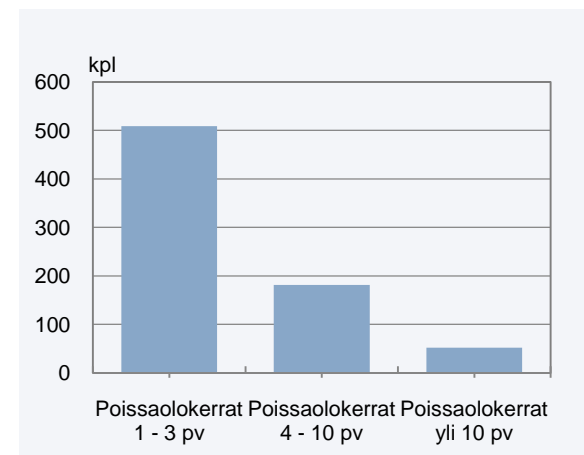
Työterveys

Työterveyshuollon painopiste on ennalta ehkäisevässä toiminnassa. Pankki työnantajana panostaa varhaiskuntoutukseen ja kehittää yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Ennalta ehkäisevä terveydenhoito sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset. Pankki korvaa myös hammashuollon aiheutuneita kustannuksia.

Työterveyshuollon käynnit 2010



Sairauspoissaolokerrat 2010



Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 2 793 (joista 2 223 työpäiviä). Lyhyiden (1–3 pv) poissaolokertojen osuus kaikista poissaoloista on 68 % (76 % edellisenä vuonna). Fivassa pitkien yli kymmenen päivää kestäneiden poissaolojen määrä kasvoi puolella edellisestä vuodesta ja oli 7 %.

Sairauspoissaoloprosentti on noussut 0,9 prosenttiyksikköä ja on 3,9 %.

Tasa-arvo

Suomen Pankissa ja Finanssivalvonnassa tasa-arvo tarkoittaa tasavertaisia mahdollisuuksia työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen sekä uralla etenemiseen. Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti tasa-arvoisuuden edistäminen otetaan huomioon rekrytoinnissa, palkkauksessa, työoloissa, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa sekä syrjinnän ja häirinnän tunnistamisen edistämässä ja syrjintään puuttumisessa. Pankissa ja Fivassa tasa-arvon toteutumista seurataan osana yhteistoimintaa (YT).

Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo

Pankki ja Fiva tukevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista pitkien vuosilomien ja liukuvan työajan ja etätömahdollisuuden lisäksi antamalla lakisääteisten virkavapauksien ohella mahdollisuuden muun muassa osa-aikaiseen virkavapauteen ja opintovapaaan.

Kehityskeskustelut tarjoavat jokaiselle fivalaiselle tilaisuuden esittää kehittämistoimenpiteitä työolojen ja oman osaamisensa parantamiseksi. Työolojen kehitystä seurataan säännöllisesti ilmapiiritutkimuksen avulla.

Palkkauksellinen tasa-arvo

Finanssivalvonnassa on käytössä tehtävien vaativuuteen pohjautuva Hay-palkkausjärjestelmä. Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä voidaan tarkastella vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2010 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli n.100 %.

Suomen Pankin eläkelaitos¹

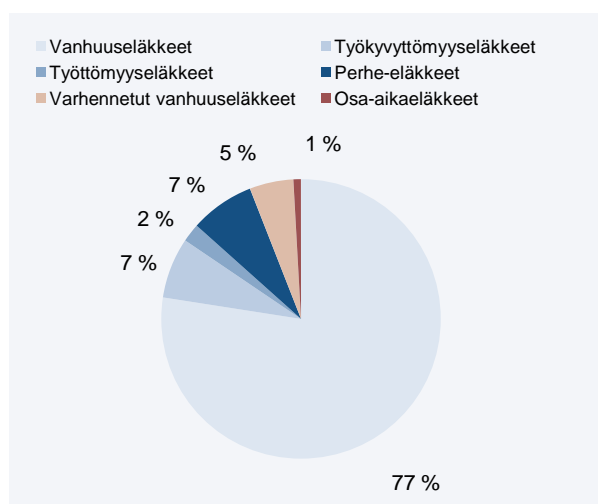
Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää henkilöstönsä eläke-edut valtion eläkelain mukaisesti. Suomen Pankki vastaa eläkkeidensä rahoituksesta.

Vuoden 2011 alusta alkaen Silta Oy tuottaa pankin eläkelaitoksen aktuaaripalvelut, ja Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma (Eläkepalvelut-yksikkö) tekee pankin eläkeratkaisut, valmistelelee eläkepäättökset sekä vastaa maksussa olevien eläkkeiden maksutuksesta.

Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2010 eläkettä 1 127 henkilölle. Maksetut eläkkeet olivat yhteensä n. 22 milj. euroa. Kuntoutusrahaa maksettiin yhteensä 60 800 euroa.

Eläkkeensaajat eläkelajeittain



¹ Suomen Pankin eläkelaitoksen luvuissa ovat mukana Finanssivalvonnan eläkkeet.

Tunnuslukuyhteenveto

	2009 ¹	2010 ¹
Henkilöstömäärä ja rakenne		
Kokonaisvahvuus	221	222
Virkavapaalla olevat	10	13
Toimintavahvuus	211	209
Määräaikaisten osuus, %	6	6
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. johto, %	84	83
Tukihenkilöstön osuus, %	16	17
Naisten osuus henkilöstöstä, %	61	63
Henkilöstön keski-ikä	46	47
Sisäinen liikkuvuus, %	38	4
Työkierrossa Suomen Pankissa	3	2
Tulovaihtuvuus ³ , %	8	8
Lähtövaihtuvuus ³ , %	8	9
Suoraan Fivasta eläkkeelle siirtyneet	5	3
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	61	63
Henkilötyövuodet		
Henkilötyövuodet yhteensä	204	209
Henkilöstökustannukset		
Työvoimakustannukset, oma henkilöstö, milj. euroa	16,7	17,4
Palkkasumma, milj. euroa	12,7	13,3
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,15	0,25
Palkkaus ja palkinta		
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ²), %	100	98
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	98	100
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	0,23	0,50
Osaaminen		
Koulutustasoindeksi	6,5	6,5
Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä, %	86	87
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	1,1	1,9
Työhyvinvointi		
Työtyytyväisyysindeksi	3,2	-
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,0	3,9

¹ Luvut koskevat Finanssivalvontaa, ellei toisin mainita. Luvut on pääsääntöisesti pyöristetty lähimpään kokonaisluvuun (pl. euromääräiset ja tietyt prosenttiluvut).

² Palkkavertailussa ovat mukana Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan henkilöstön palkkatiedot (peruspalkka + edut) sisältävät rahapalkan lisäksi luotoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu, autoetu ja asuntoetu).

³ Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Suomen Pankista tulleita ja sinne siirtyneitä.

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 otetaan huomioon kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

Kokonaisvahvuus

Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita, lomasijaisia eikä tunti-työntekijöitä.

Koulutustasoindeksi

Lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:

- alempi perusaste = 1 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- ylempi perusaste = 2 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.

Alempi perusaste ja ylempi perusaste voidaan yhdistää yhdeksi luokaksi perusaste, jolloin sen koulutustasoindeksi on 1,5. 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 ylioppilastutkinto sekä 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikon, asentajan, datanomin sekä ravitsemisalalan perustutkinnot.
- Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.
- Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).
- Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

Lähtövaihtuvuus

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

Osa-aikaisuus

Osa-aikaisiksi luetaan lyhennettyä työaika tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.

Peruspalkka + edut

Sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).

Sisäinen liikkuvuus

Organisaation (Suomen Pankki/Finanssivalvonta) sisällä tehtäviä vaihtaneiden lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.

Toimintavahvuus

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

Tulovaihtuvuus

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

Sairauspoissaoloprosentti

Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.