



VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2021

Valtion henkilöstökertomus 2020

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury

Kuvailulehti

Julkaisija: Valtiokonttori	Julkaisupäivämäärä: 29.6.2021		
Tekijä: Valtiokonttorin Analysointipalvelut analysointipalvelut@valtiokonttori.fi	Julkaisun teema: Valtio työnantajana		
Julkaisun nimi: Valtion henkilöstökertomus 2020	ISSN: 2489-4761		
Tiivistelmä: Valtion henkilöstökertomus tarjoaa tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot valtion virastojen ja laitosten palvelussuhteista. Aineisto ei sisällä yliopistojen eikä valtion liikelaitosten henkilöstötietoja. Vuonna 2020 valtion henkilöstömäärä kasvoi neljättä vuotta peräkkäin ja noin tuhannella henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Lukumäärällisesti eniten henkilöstön määrä kasvoi turvallisuustoiminnassa. Suhteellisesti eniten kasvua oli sosiaali-, työväilytys ja terveystalveluissa, jossa valtaosa kasvusta kohdistui työ- ja elinkeinotoimistoihin. Vuonna 2019 valtion henkilöstöstä eläköityi noin 2,58 prosenttia, joka on vähemmän kuin pidemmän aikavälin 2003—2020 keskimääräinen eläköitymisprosentti 2,68. Vuosina 2021—2036 henkilöstöstä eläköitynee vuosittain keskimäärin noin 2000 henkilöä. Työvoimakustannukset suhteessa henkilötyövuosiin kasvoivat kiintein hinnoin tarkasteltuna kolmatta vuotta peräkkäin. Edelliseen vuoteen verrattuna kasvua oli erityisesti tehdyn työajan palkoissa ja sosiaaliturvamaksuissa. Naiset ovat vuosi vuodelta miehiä koulutetumpia. Silti johto- ja esihenkilötason työt ovat edelleen miesvaltaisia ja naisten osuus näissä tehtävissä on jopa pienentynyt viimeisen neljän vuoden aikana. Kokonaisuudessaan sukupuolten väliset palkkaerot jatkavat kuitenkin trendinomaista laskuaan. Henkilöstön työtyytyväisyys on kehittynyt myönteisesti viimeisen neljä vuoden aikana. Positiivista kehitystä on tapahtunut kaikissa seuratuissa kysymyskategorioissa. Henkilöstökertomuksen laadintatyö on tehty valtiovarainministeriön toimeksiantona Valtiokonttorissa.			
Asiasanat:	henkilöstö, työvoimakustannukset, vaihtuvuus, työhyvinvointi, samapalkkaisuus		
Kieli:	suomi	Sivumäärä:44	
Julkaisujen myynti/ jakelu:	Valtiokonttori		

Sisällysluettelo

1	Henkilöstön määrä ja rakenne	5
1.1	Henkilöstön määrä	5
1.2	Sukupuolirakenne	8
1.2.1	Virastotyypeittäin	8
1.2.2	Ammattinimikkeet	8
1.2.3	Tehtävätasoinen sijoittuminen	10
1.3	Ikärakenne	12
1.4	Koulutusrakenne	13
1.5	Palvelussuhteen lajit	15
2	Henkilöstön eläköityminen ja poistuma.....	18
2.1	Eläköityminen.....	18
2.2	Vaihtuvuus	19
2.3	Poistuman ennuste	21
3	Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus	22
3.1	Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta	22
3.2	Ansiokehitys	23
3.2.1	Sopimiskorotukset ja liukumat	23
3.2.2	Ikä ja ansiot	24
3.2.3	Samapalkkaisuus	25
3.3	Työajan käyttö.....	27
4	Työhyvinvointi	29
4.1	Valtion henkilöstötutkimus.....	29
4.1.1	VMBaron uudet indeksit	31
4.1.2	Esimiestyö.....	33
4.1.3	Työyhteisön oikeudenmukaisuus.....	33
4.1.4	Oma työ	32
4.1.5	Johtaminen.....	34
4.1.6	Palkkaus	34
4.2	Sairauspoissaolot.....	35
4.3	Henkilöstöinvestoinnit	36

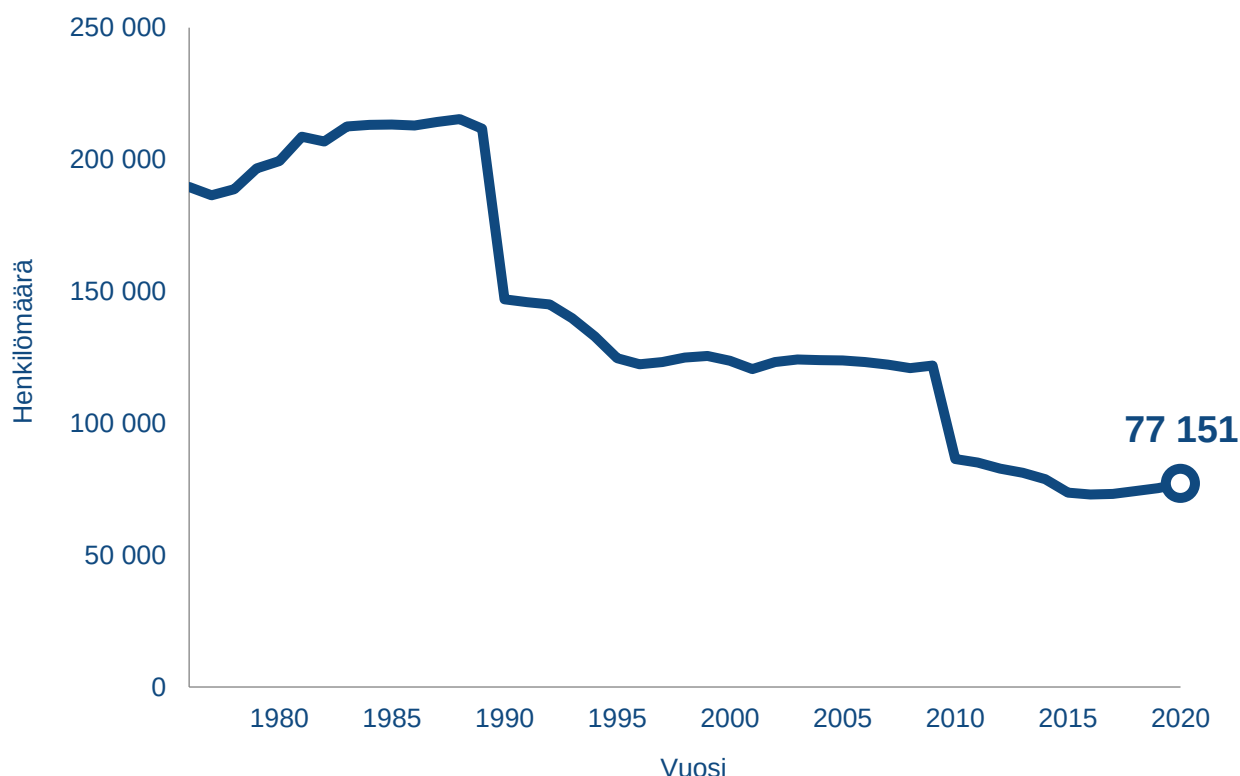
5	Liikkuvuus	39
5.1.1	Valtiolla.fi.....	39
5.1.2	Henkilökierto	39
5.1.3	Sisäinen vaihtuvuus	40
Kuviot	43	

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstön määrä

Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2020 joulukuussa 77 151 henkilöä, joka on noin 3,1 prosenttia Suomen työllisestä työvoimasta. Vuoden 2019 joulukuuhun verrattuna palvelussuhteiden määrä kasvoi 1801 henkilöllä. Henkilötyövuosissa mitattuna kasvua oli vastaavalla ajalla noin 1 058 henkilötyövuotta, joka on noin 1,4 prosenttia edellisestä vuodesta enemmän. Vuosi 2020 on neljäs perättäinen vuosi, kun valtion budjettitalouden henkilöstön määrä kasvaa.

Kuvio 1 Henkilöstön määrän kehitys 1975—2020



Kuviossa 1 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärän kehitystä 1975—2020. Ajanjaksolla valtiolla työskenteli enimmillään runsaat 215 000 henkilöä. Vuoden 1988 huipustaan henkilöstömäärä on vähentynyt vuoden 2019 joulukuuhun mennessä noin 136 000 henkilöllä (–64 %).

Valtaosa vähennyksestä on seurausta virastojen ja laitosten liikelaitostamisesta, yhtiöittämisestä ja kunnallistamisesta. Posti- ja telelaitoksen ja Valtionrautateiden liikelaitostaminen vuonna 1990 selittää noin 60 000 henkilön poistumisen budjettitalouden piiristä. Yliopistojen säätioittamisen seurauksena vuonna 2010 noin 34 000 henkilöä siirtyi budjettitalouden ulkopuolelle. Teknologian tutkimuskeskus VTT:n yhtiöittäminen vuoden 2015 alussa vähensi henkilöstöä yli 2000 henkilöllä. Vuosien 1990—1995 säästö- ja tehostamistoimenpiteet vaikuttivat myös merkittävästi henkilöstömäärään.

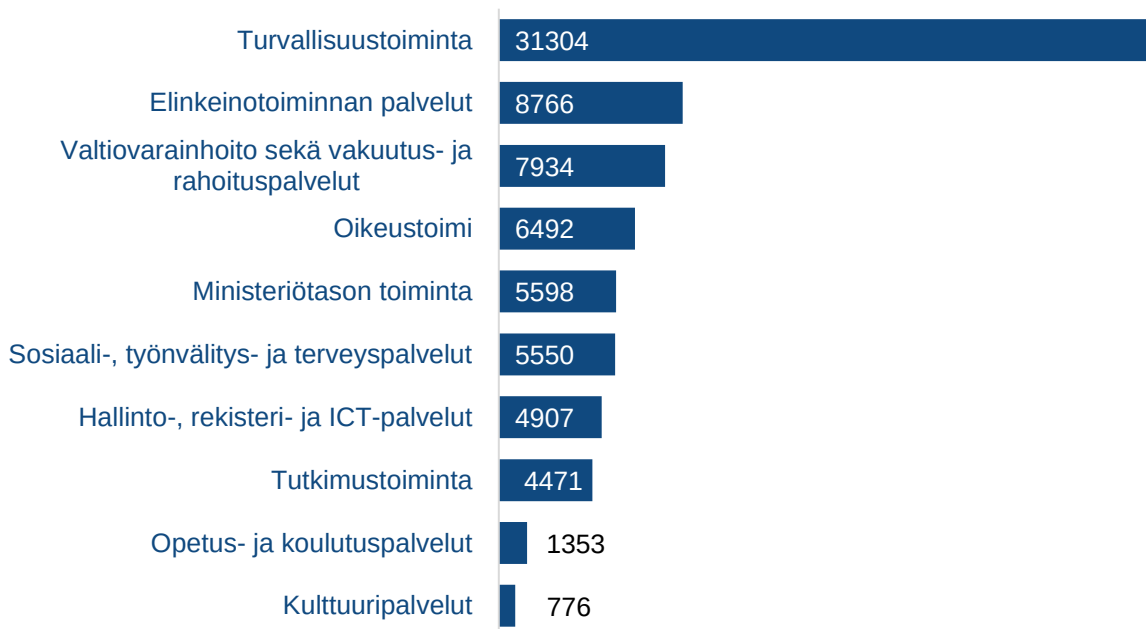
Vuonna 2020 henkilöstömäärä kasvoi lähes 2000:lla edelliseen vuoteen verrattuna. Kuviosta 2 ilmenee, että suuri osa muutoksesta kohdistui turvallisuustoimintaan, kuten Poliisihallitukseen, Puolustusvoimiin ja Rajavartiolaitokseen. Suhteellisesti eniten kasvua oli Sosiaali-, työnvälitys ja terveystalouksissa. Tämä kasvu kohdistuu etenkin työ- ja elinkeinotoimistoihin. Merkittävä osa henkilöstön kasvusta, koostui määräaikaista

työsuhteista, jota voi tarkastella luvussa 1.5 Palvelussuhteen lajit kuviossa 17. Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluiden henkilöstön muutoksesta suurin osa kohdistui Tilastokeskukseen ja Digi- ja Väestötietovirastoon verrattuna sen muodostamista edeltäneihin virastoihin.

Kuvio 2 Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin vuonna 2020 edelliseen vuoteen verrattuna

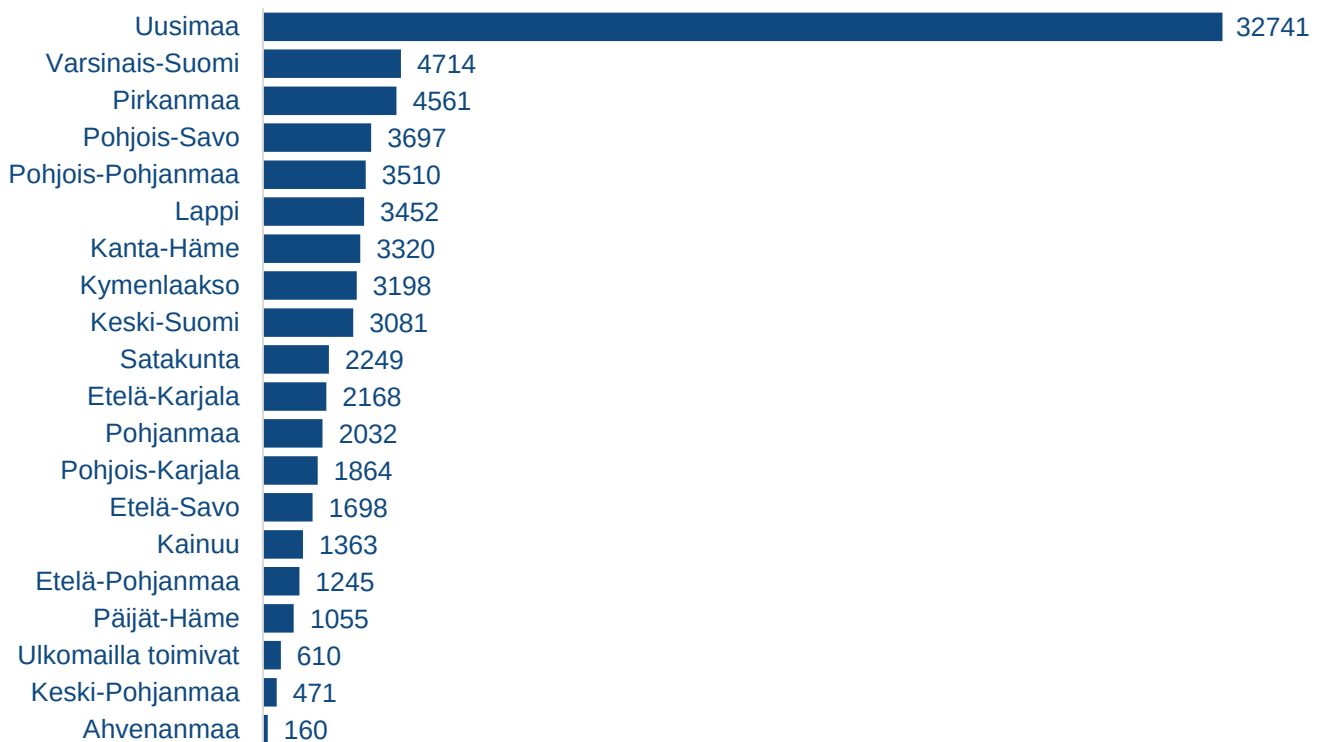


Kuvio 3 Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2020



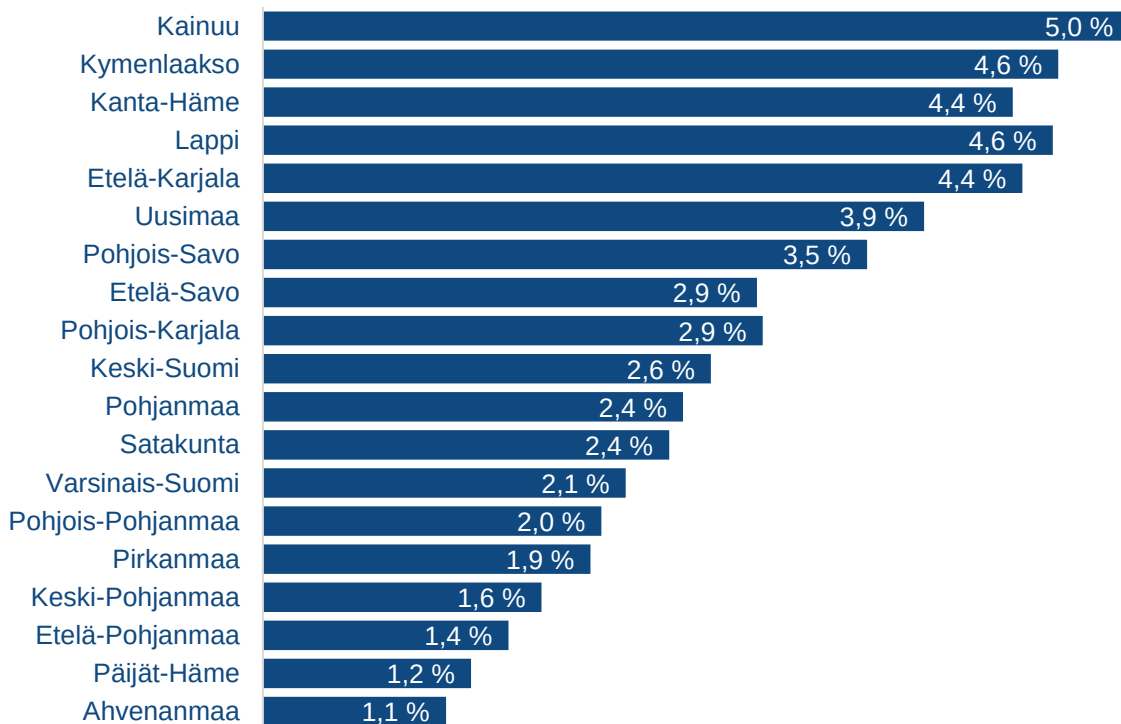
Kuviossa 3 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärää virastotyypeittäin vuoden 2020 joulukuussa. Eniten henkilöitä (noin 41%) työskenteli turvallisuustoiminnassa (mm. Puolustusvoimat, Poliisi, Rajavartiolaitos). Toiseksi eniten henkilöitä työskenteli elinkeinotoiminnan palveluissa (mm. ELY-keskukset, Maanmittauslaitos). Valtiovarainhoitoon sekä vakuutus- ja rahoituspalveluihin kuuluu mm. Verohallinto ja Tulli. Lisätietoa virastotyypeistä ja virastoista löytyy tutkihallintoa.fi-sivustolta.

Kuvio 4 Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2020



Kuviossa 4 havainnollistetaan, miten valtion henkilöstö on jakautunut maakunnittain. Uudenmaan maakuntaan on sijoitettu noin 43 prosenttia kaikista palvelussuhteista. Kunkin maakunnan työllisiin suhteutettuna Uudellamaalla oli kuitenkin vain kuudenneksi eniten palvelussuhteita, mikä ilmenee kuviosta 5.

Kuvio 5 Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2020

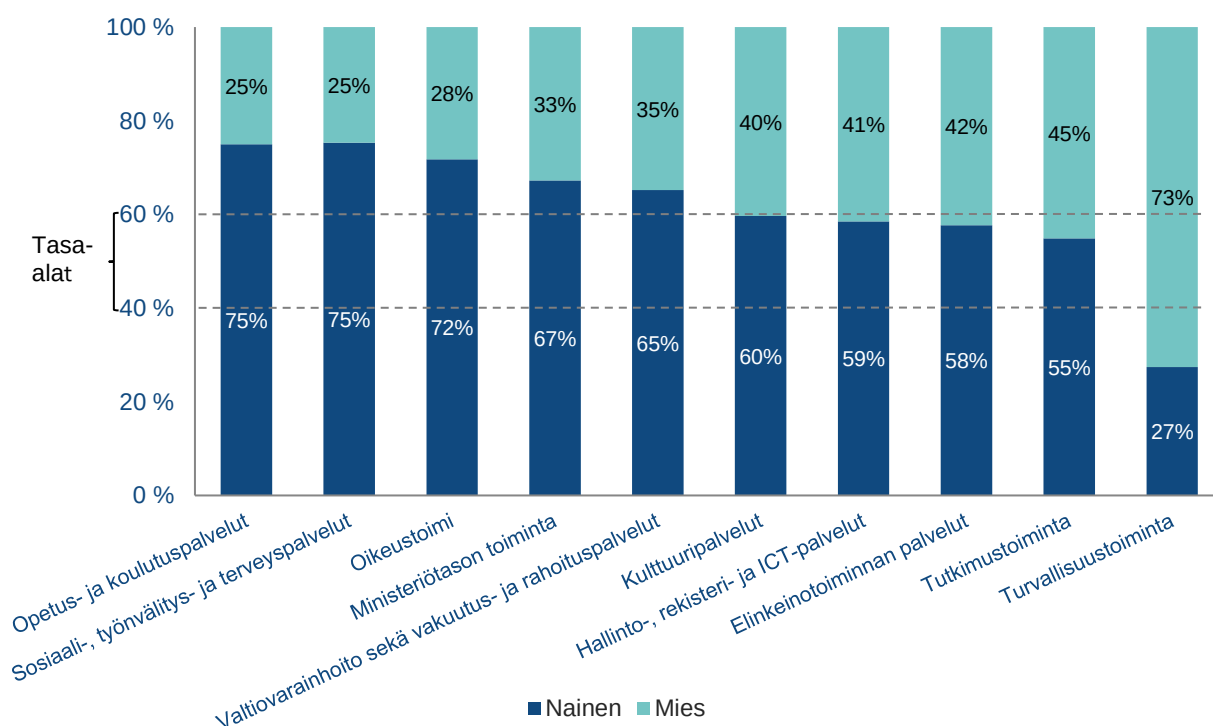


1.2 Sukupuolirakenne

1.2.1 Virastotyypeittäin

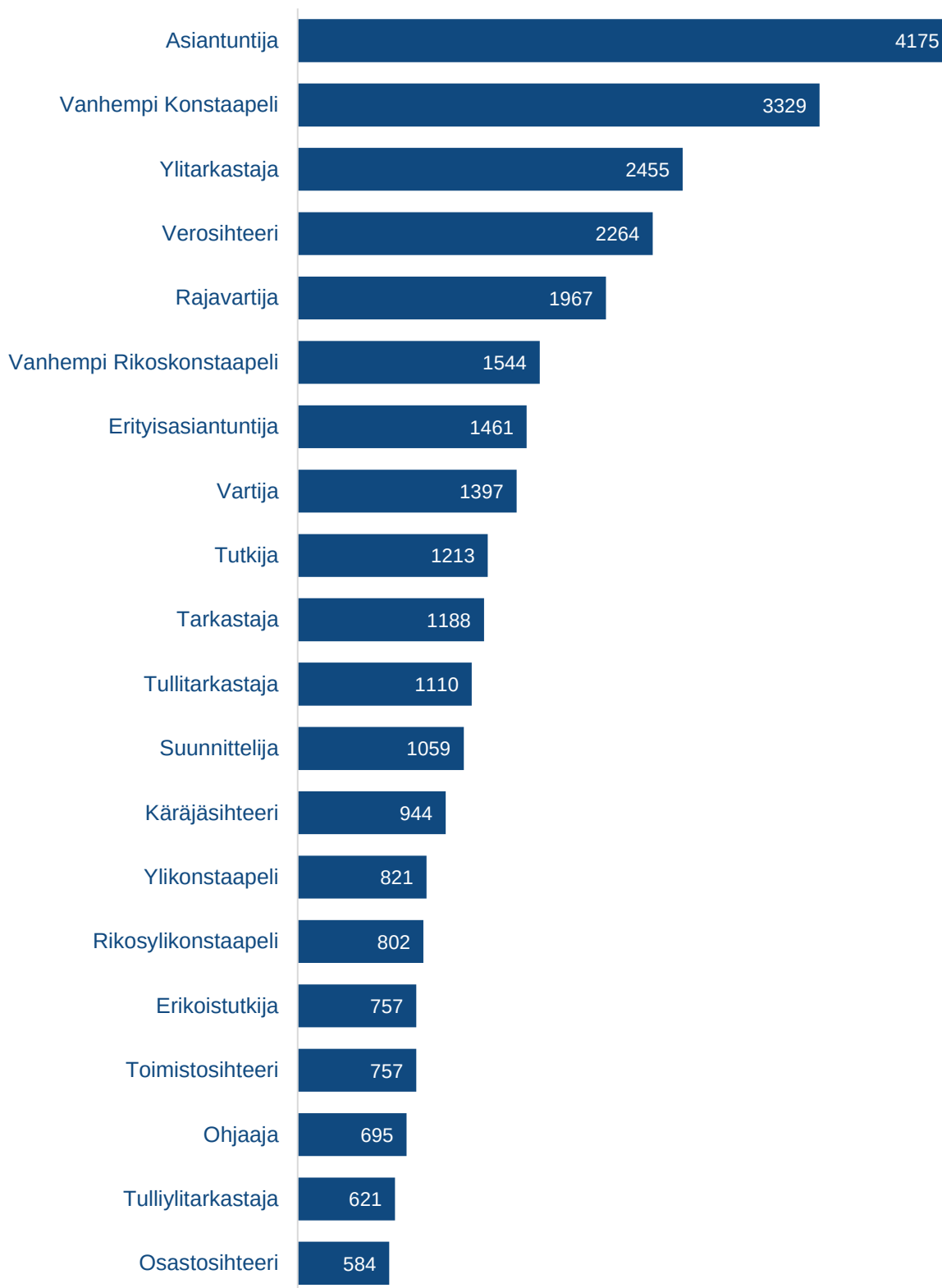
Naisia (49,5%) ja miehiä (50,5%) työskentelee valtiolla lähes yhtä paljon. Sukupuolijakauma on pysynyt lähes muuttumattomana sen jälkeen, kun yliopistojen henkilöstö poistui valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010. Sukupuolijakauma on kuitenkin virastotyypeittäin tarkasteltuna vinoutunut (kuvio 6). Naisten osuus turvallisuustoiminnan henkilöstöstä oli vuoden 2020 joulukuussa vain 27 prosenttia. Vastaavasti naisvaltaisissa opetus- ja koulutusalan virastoissa, sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa ja oikeustoimen alalla miesten osuus henkilöstöstä on alle 30%. Tasa-aloja olivat vuonna 2020 tutkimustoiminta, elinkeinotoiminnan palvelut, hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut sekä Kulttuuripalvelut.

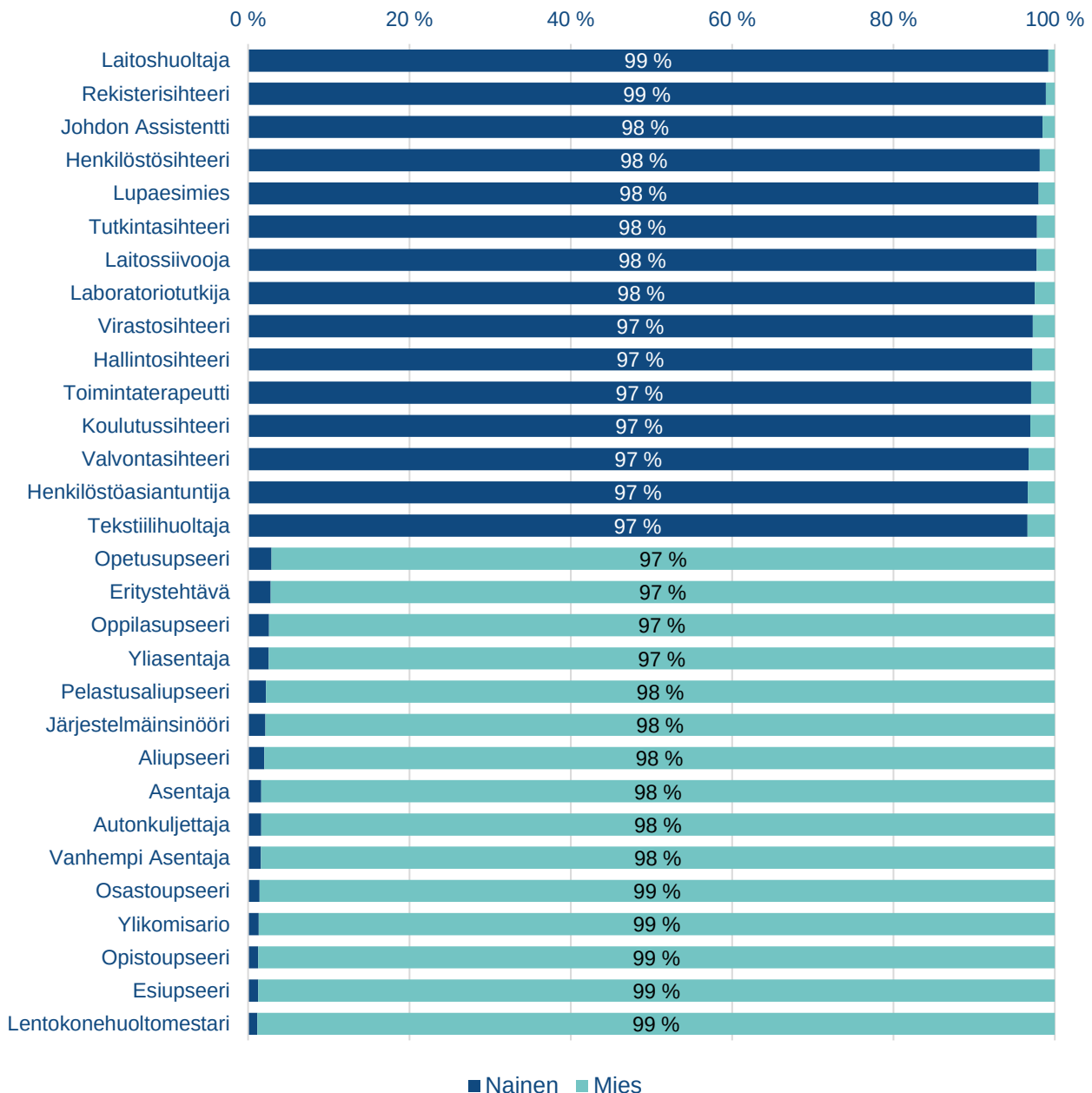
Kuvio 6 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2020



1.2.2 Ammattinimikkeet

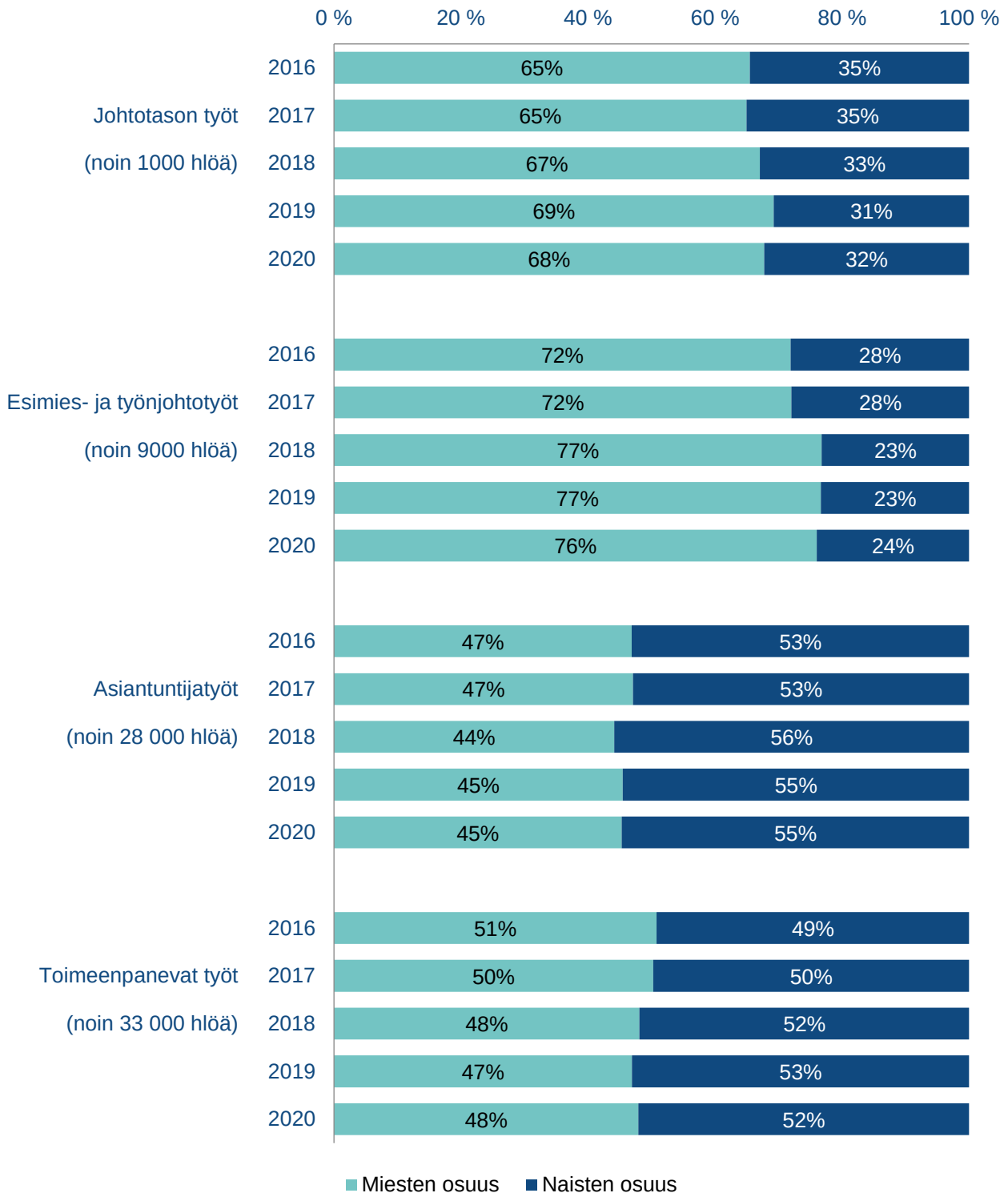
Valtion budjettitalouden yleisin ammattinimike on "asiantuntija"-loppuinen nimike. Yleisimpien ammattinimikkeiden määriä havainnollistetaan kuviossa 7. Toiseksi yleisin nimi on "sihteeri"-loppuinen nimike. Näistä yleisimpiä ovat verosihteeri (2264 henkilöä), käräjäsihteeri (944) ja toimistosihteeri (757). "Konstaapeli"-loppuinen nimike on kolmanneksi yleisin. Näihin kuuluvia nimikkeitä ovat mm. vanhempi Konstaapeli (3329), vanhempi rikoskonstaapeli (1544) ja ylikonstaapeli (821).





1.2.3 Tehtävätasoinen sijoittuminen

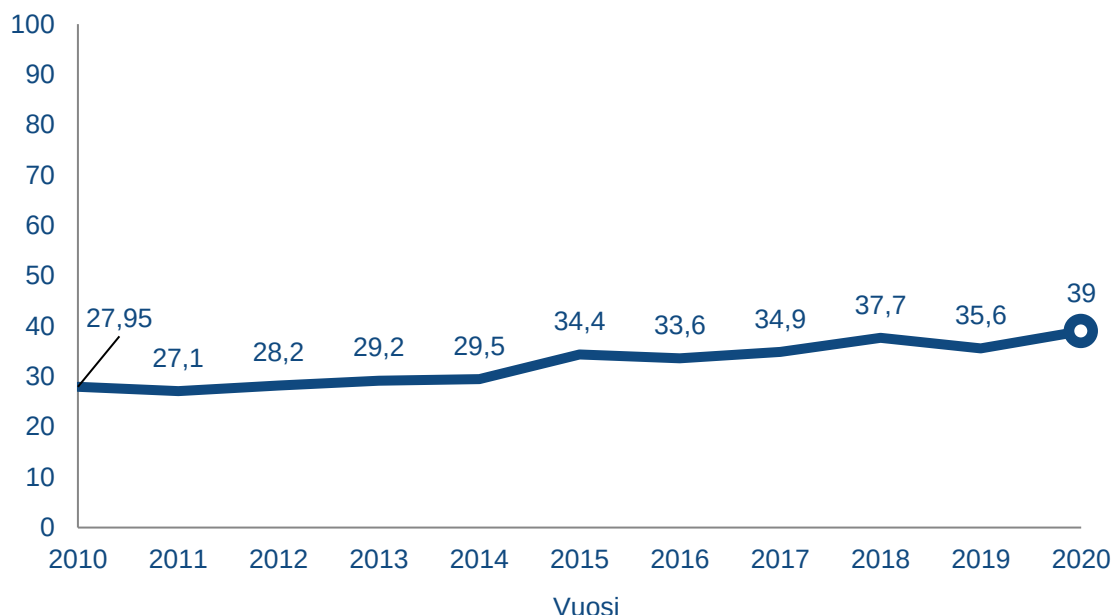
Tehtävätasoluokituksella valtion virat ja toimet on luokiteltu neljään ryhmään: johtotason työt (noin 1000 hlöä), esimies- ja työnjohtotyöt (noin 9000 hlöä), asiantuntijatyöt (28 000 hlöä) ja toimeenpanevat työt (noin 33 000 hlöä). Lisäksi noin 5900 henkilöllä ei ollut määritetty tehtävätasoa vuonna 2020. Tehtävätasotieto on joltain osin epävarmaa ja virastojen välillä joskus epä johdonmukaista. Kuviossa 9 havainnollistetaan, miten naiset ja miehet ovat jakautuneet eri luokitusten tehtäviin vuosina 2016–2020.



Kuviosta 9 ilmenee, että suurempi osa johtotason työtä tekevistä ja erityisesti esihenkilö- ja työnjohtotöitä tekevistä henkilöistä on miehiä. Miesten osuus näistä johto- ja esihenkilötehtävistä on myös kasvanut vuodesta 2016, mutta pysynyt 2018–2020 tasaisena jopa vähän pienentyen 2020 sekä esihenkilö- ja johtotehtävissä.

Naisten osuus ylimmästä johdosta on kasvanut trendinomaisesti viime vuosikymmenen aikana. Vuoden 2019 notkahdus näyttää mahdollisesti jäävän poikkeukseksi, kun vuoden 2020 osuus jälleen jatkoi kasvutrendiä. Nousua kymmenessä vuodessa on noin 11 prosenttiyksikköä. Valtion ylimmällä virkamiesjohdolla tarkoitetaan kansliapäälliköitä, alivaltiosihteereitä, osastopäälliköitä ja virka-asemaltaan vastaavia virkamiehiä sekä virastojen päälliköitä. Ylimpään johtoon kuuluu noin 135 virkamiestä.

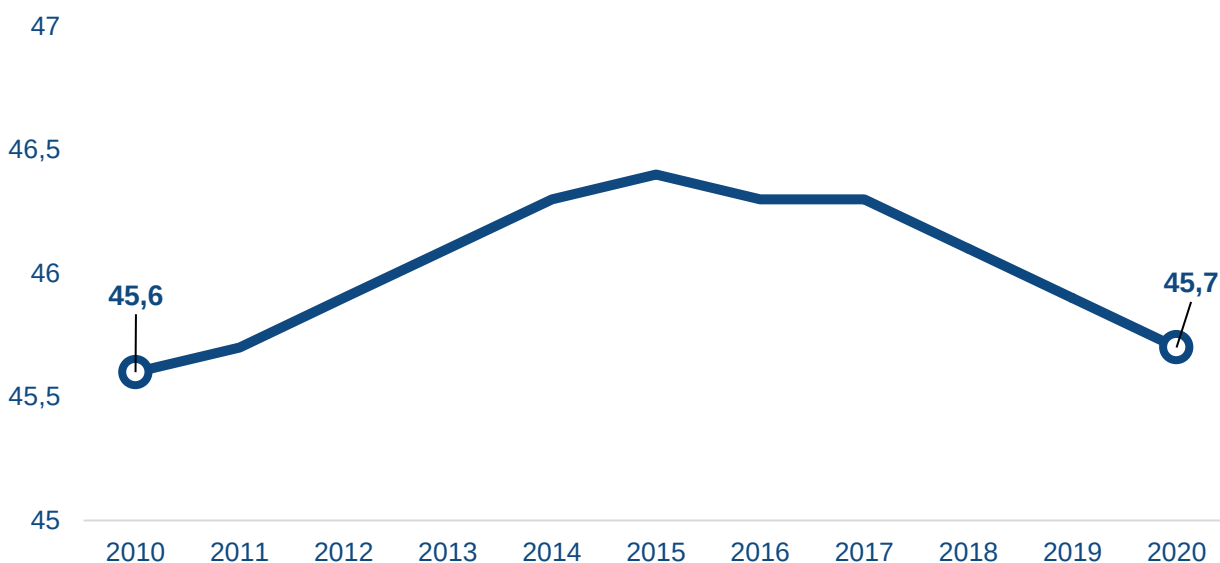
Kuvio 10 Naisten osuus ylimmästä johdosta 2010-2020



1.3 Ikärakenne

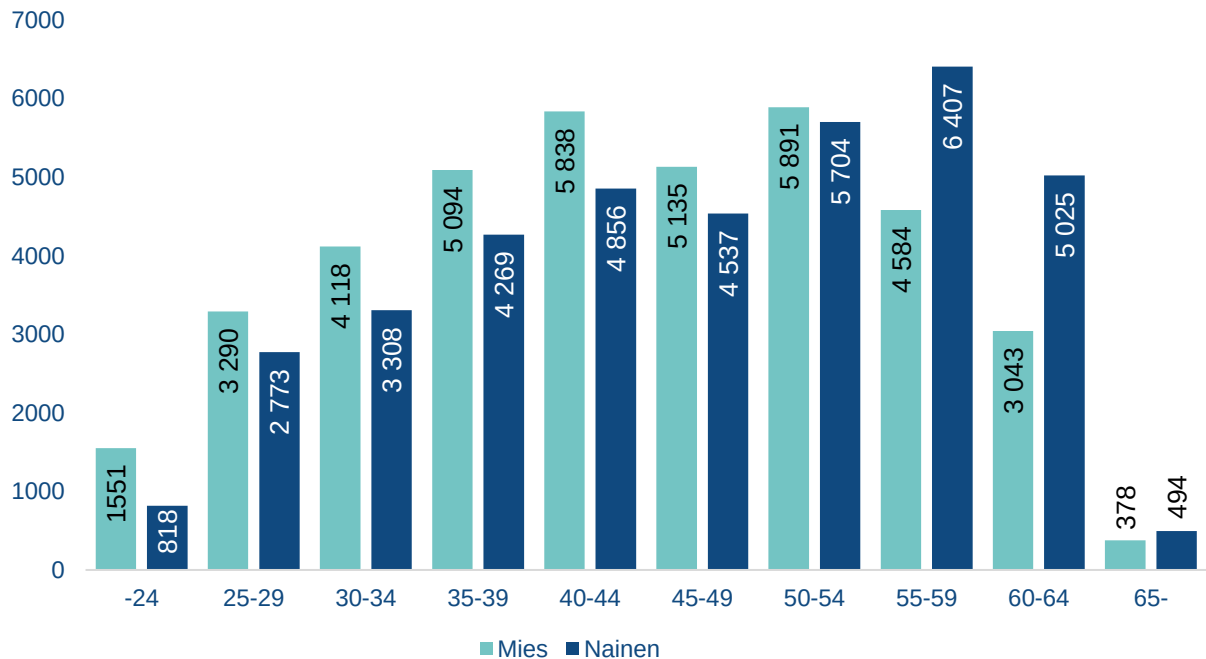
Valtion budjettitalouden henkilöstön keski-ikä on laskenut neljä vuotta peräkkäin. Kuviosta 11 ilmenee, että vuoteen 2010 verrattuna henkilöstön keski-ikä on kuitenkin viime vuosien laskusta huolimatta noussut noin 0,1 vuodella.

Kuvio 11 Keski-ikä kehitys 2010—2020



Valtiolla naisten keski-ikä on korkeampi kuin miesten. Kuviossa 12 havainnollistetaan sukupuolijakaumaa ikäluokittain. Vuoden 2020 joulukuussa 60—64-vuotiaita naisia oli noin 5000 kun miehiä oli vastaavassa ikäluokassa noin 3000. Miesten alempaa keski-ikää selittää osaltaan Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Myös miesvaltaisella poliisitoimen alalla keski-ikä on alempi.

Kuvio 12 Ikäluokka sukupuolittain vuonna 2020



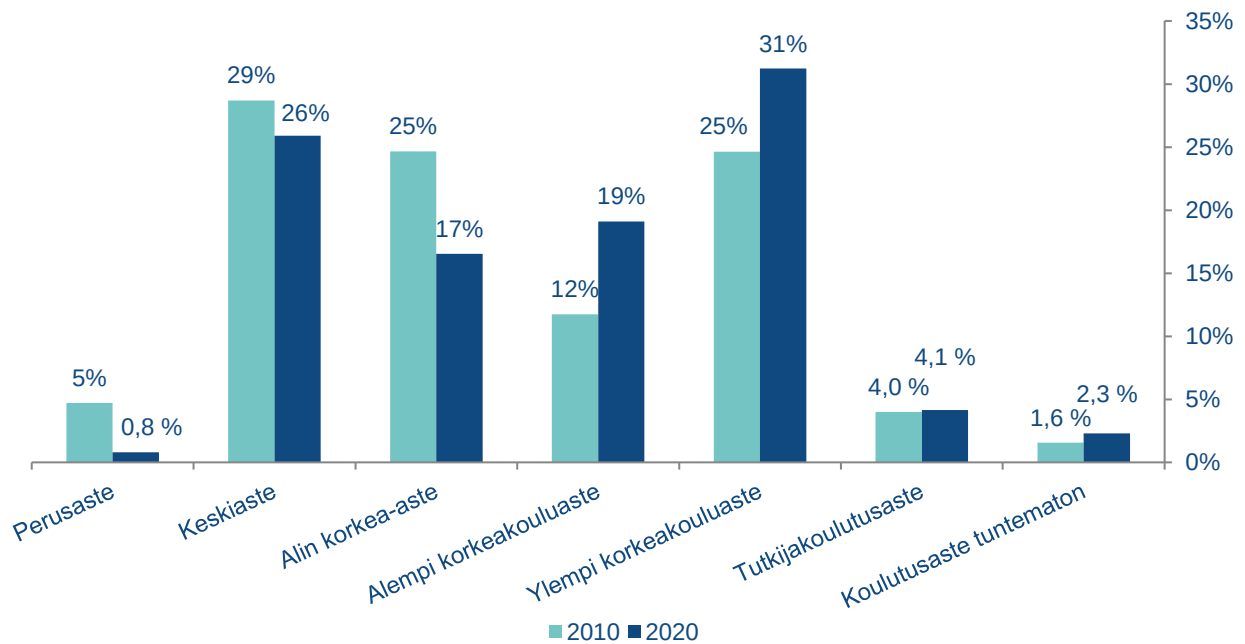
1.4 Koulutusrakenne

Vuonna 2019 valtion henkilöstöstä 54 prosentilla oli korkeakoulututkinto. Vuoteen 2010 verrattuna korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut 13 prosenttiyksiköllä. Perusasteen koulutuksen varassa olevien osuus on laskenut 2010–2020 viidestä prosentista prosenttiin. Vastaavasti keskiasteen tai perusasteen koulutuksen varassa olevien osuudet ovat laskeneet (kuvio 13).

Tutkijakoulutuksen saaneiden osuus on pysynyt suurin piirtein samana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010. Koulutusaste tuntematon -ryhmän osuus on kasvanut, koska vuonna 2017 ryhmään lisättiin palvelussuhteet, joista tutkintotieto puuttui kokonaan.

Kuvio 13

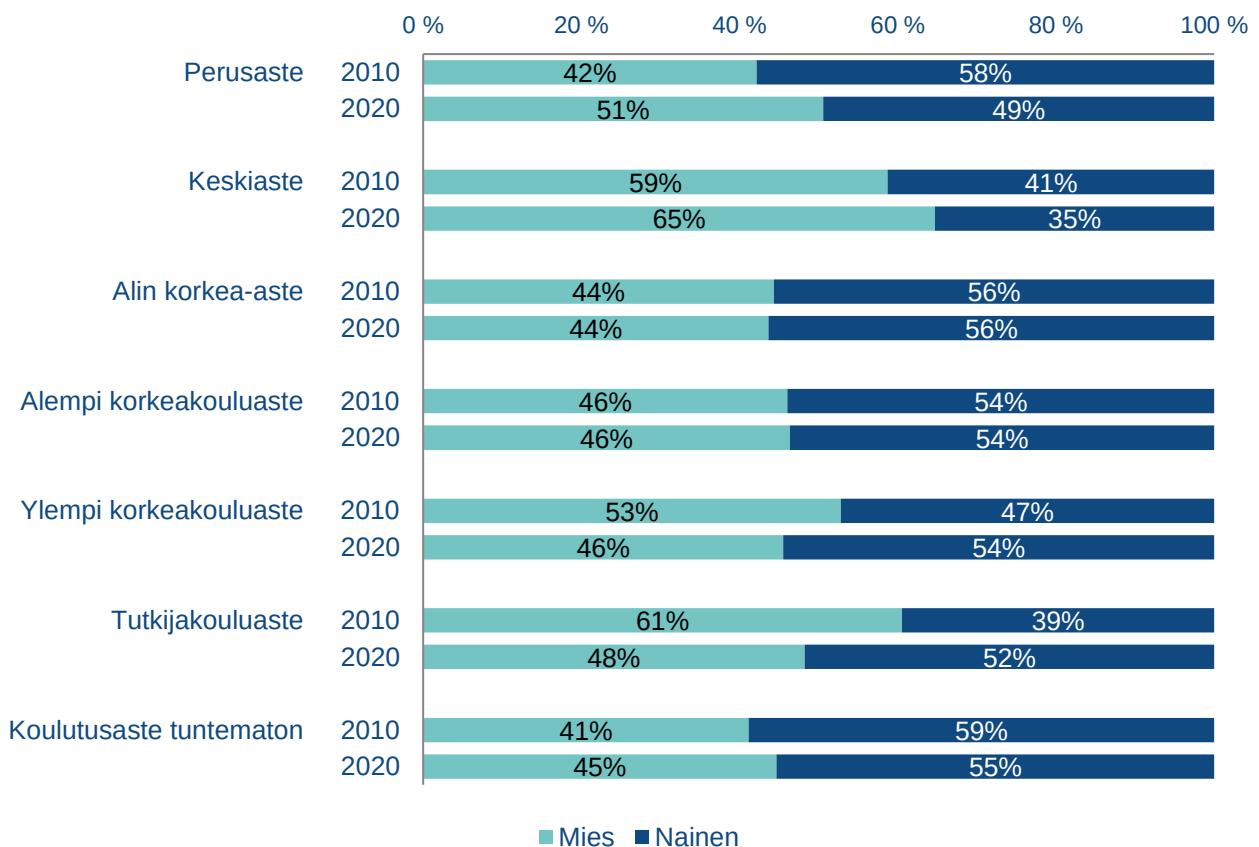
Koulutusjakauma 2010–2020



Kuviossa 14 havainnollistetaan valtion henkilöstön koulutusrakennetta sukupuolittain vuosina 2016–2020. Viimeisen neljän vuoden aikana naisten osuudet ylemmän korkeakouluasteen ja tutkijakoulutuksen suorittaneista ovat kasvaneet. Samalla naisten osuus peruskoulutuksen ja keskiasteen koulutuksen suorittaneista on laskenut. Koulutusero on kasvanut tasaisesti vuosittain. Naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2016, mutta sukupuolten välinen ero koulutusasteissa on neljän vuoden aikana kasvanut.

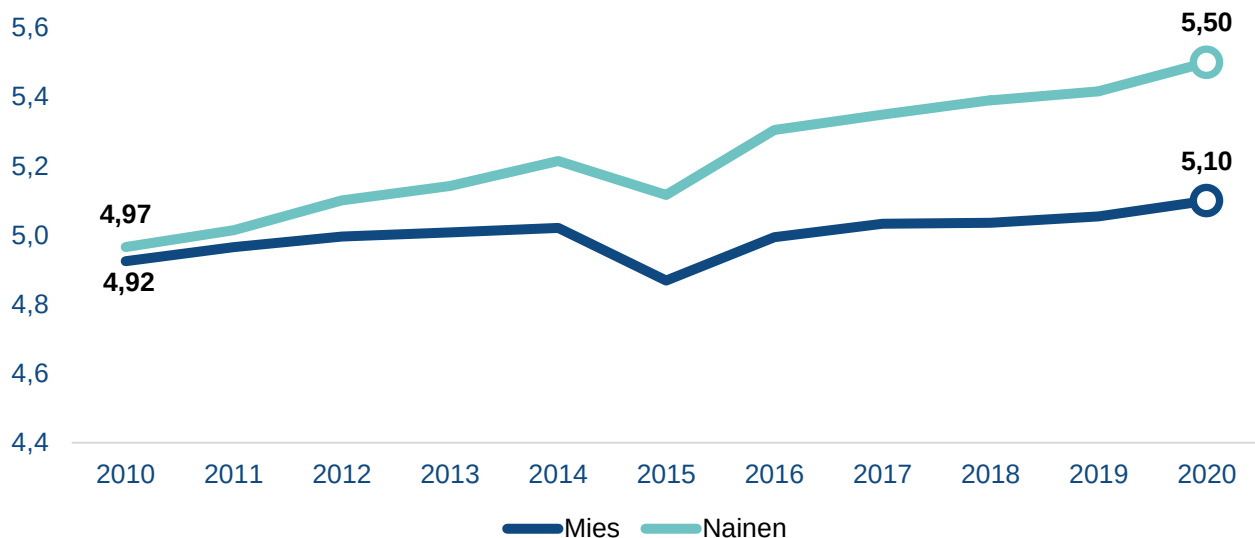
Kuvio 14

Koulutusaste sukupuolittain 2010–2020



Kuvista 14 ilmenee, että vuosina 2010—2020 naisten osuudet ylemmän korkeakouluasteen ja tutkijakoulutuksen suorittaneista ovat kasvaneet. Samaan aikaan naisten osuudet perusasteen ja keskiasteen koulutuksen saaneista ovat laskeneet. Koulutustasoindeksillä¹ (kuvio 15) mitattuna naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2010. Koulutustasoero on kuitenkin kasvanut vuosittain. Notkahdus 2014—2015 selittyy pääosin VTT:n siirtyminen pois budjettitalouden piiristä.

Kuvio 15 Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2010—2019



1.5 Palvelussuhteen lajit

Valtiolla käytettäviä palvelussuhteita ovat virkasuhde ja työsopimussuhde. Henkilöt, joiden tehtäviin kuuluu julkisen vallan käyttämistä, ovat virkamiehiä ja heidän palvelussuhteensa on virkasuhde. Henkilöt, joiden tehtäviin ei kuulu julkisen vallan käyttäminen, voidaan palkata työsopimussuhteeseen. Vuonna 2020 henkilöstöstä 90 prosenttia oli virkasuhteessa ja 10 prosenttia työsopimussuhteessa. Virkasuhteisten palvelussuhteiden osuus on pysynyt likimain muuttumattomana vuodesta 2015 alkaen. Palvelussuhteista 83 prosenttia oli vakituisia eli toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita.

Kuvio 16 Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2020

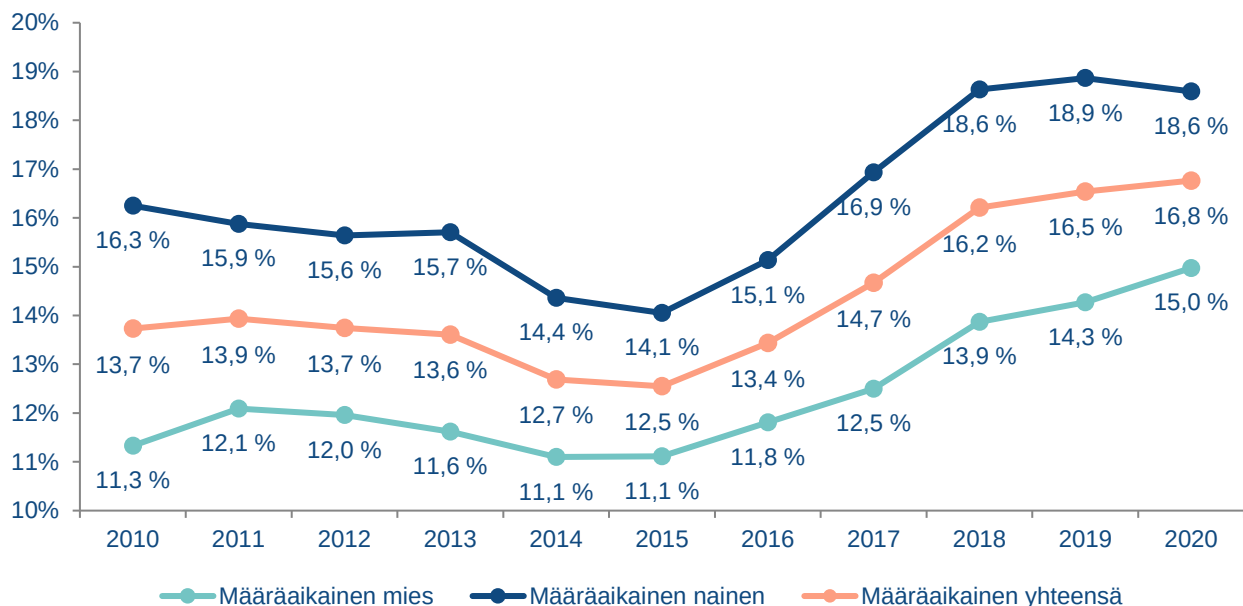


¹ Koulutustasoindeksi on keskiarvo henkilöstön koulutusasteesta, jossa 1 = alempi perusaste, 2 = ylempi perusaste, 3 = toinen aste, 4 = erikoiskoulutusaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi korkeakouluaste, 7 = ylempi korkeakouluaste, 8 = tutkijakoulutus.

Kuviossa 17 havainnollistetaan määräaikaisten palvelussuhteiden osuuden kehittymistä 2010—2020. Koko tarkastelujaksolla määräaikaisten palvelussuhteiden osuudet ovat kasvaneet noin kolmella prosenttiyksillä kaikista palvelussuhteista.

Naisilla määräaikaisuus on yleisempää kuin miehillä. Naisten ja miesten välisiä eroja määräaikaisuuksissa selittää osin perhevapaiden sukupuolittunut käyttö. Naisvaltaisilla aloilla ja ammateissa on useammin tarvetta perhevapaiden sijaisille ja tämä selittää osaksi naisten suurempaa osuutta määräaikaisista työntekijöistä.

Kuvio 17 Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2010—2020



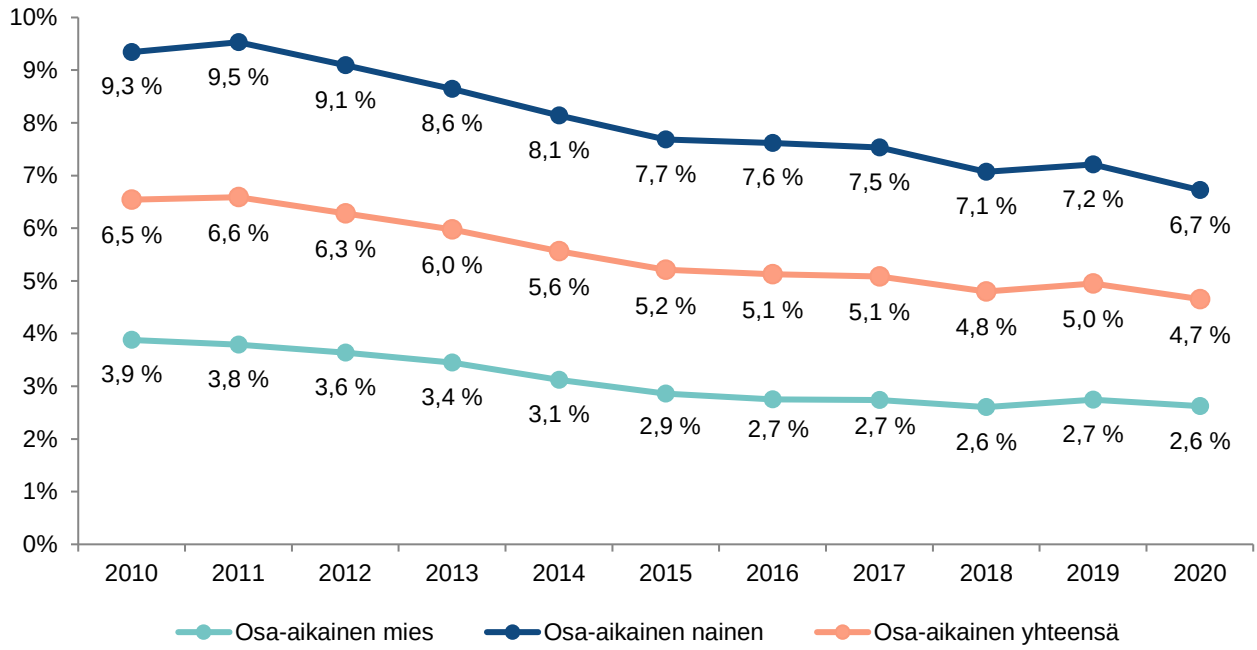
Palvelussuhteen määräaikaisuudelle pitää olla peruste, kuten työn luonne tai virkavapaan sijaisuus. Toisaalta määräaikaisen työvoiman avulla virastot kykenevät paremmin vastaamaan väliaikaisiin työmäärän ja työvoimatarpeen muutoksiin. Vuonna 2020 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi erityisesti turvallisuustoiminnassa (Poliisihallitus, Rajavartiolaitos, Suojelupoliisi, Puolustusvoimat) ja työ- ja elinkeinotoimistoissa.

Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä on puolestaan laskenut vuosina 2010—2020 (kuvio 18). Toiminnallisesti osa-aikatyö soveltuu tehtäviin, joiden suorittaminen voidaan helposti jakaa useampien henkilöiden kesken. Henkilöstölle osa-aikainen työ voi tarvittaessa antaa esimerkiksi paremman mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän, mikä edistää työssä jaksamista.

Osa-aikaisuuden korostumista naisilla selittävät esimerkiksi lastenhoitoon liittyvät työaikajärjestelyt ja osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ja osakuntoutustuen yleisempi käyttö.

Kuvio 18

Osa-aikaisten henkilöiden osuudet sukupuolittain 2010—2020



2 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

2.1 Eläköityminen

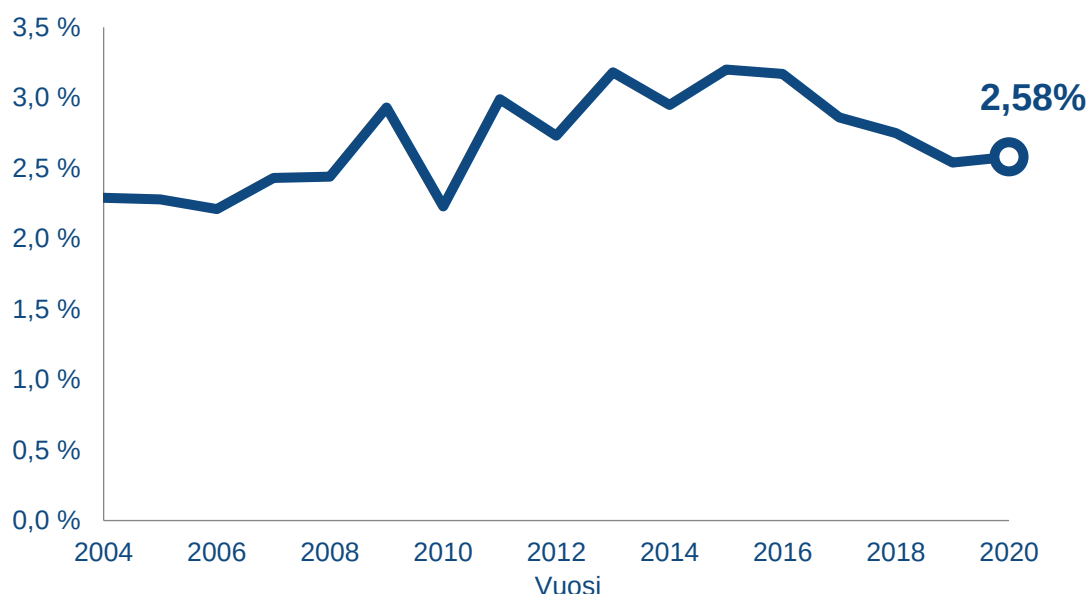
Vuonna 2020 valtiolta eläköityi² noin 2,58% kaikista työeläkevakuutetuista budjettivaltion piirissä olevista päätoimisista ja sivustoimista palvelussuhteista³. Vuosina 2003—2019 eläköitymisprosentti on ollut vuosittain keskimäärin 2,69 prosenttia (kuvio 19).

Vuonna 2020 eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61 vuoden 5 kuukauden iässä. Naiset (62 vuotta 9 kuukautta) siirtyivät eläkkeelle myöhemmin kuin miehet (59 vuotta 11 kuukautta). Miesten alhaisempaan eläkkeellesiirtymisikään vaikuttavat sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Eläkkeellesiirtymisikä nousi edellisvuoteen verrattuna kuukaudella. Vuoteen 2010 verrattuna eläkkeellesiirtymisikä on noussut keskimäärin noin 14 kuukaudella – naisilla noin 15 kuukaudella ja miehillä noin 9 kuukaudella.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on kasvanut vuosien 2004—2020 yli kahden kuukauden verran vuodessa: vuonna 2004 eläkkeelle jäätiin keskimäärin 58-vuoden ja 4kk ikäisenä ja vuonna 2019 keskimäärin 61 vuoden ja 5 kuukauden iässä.

Kuvio 19

Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2004—2020



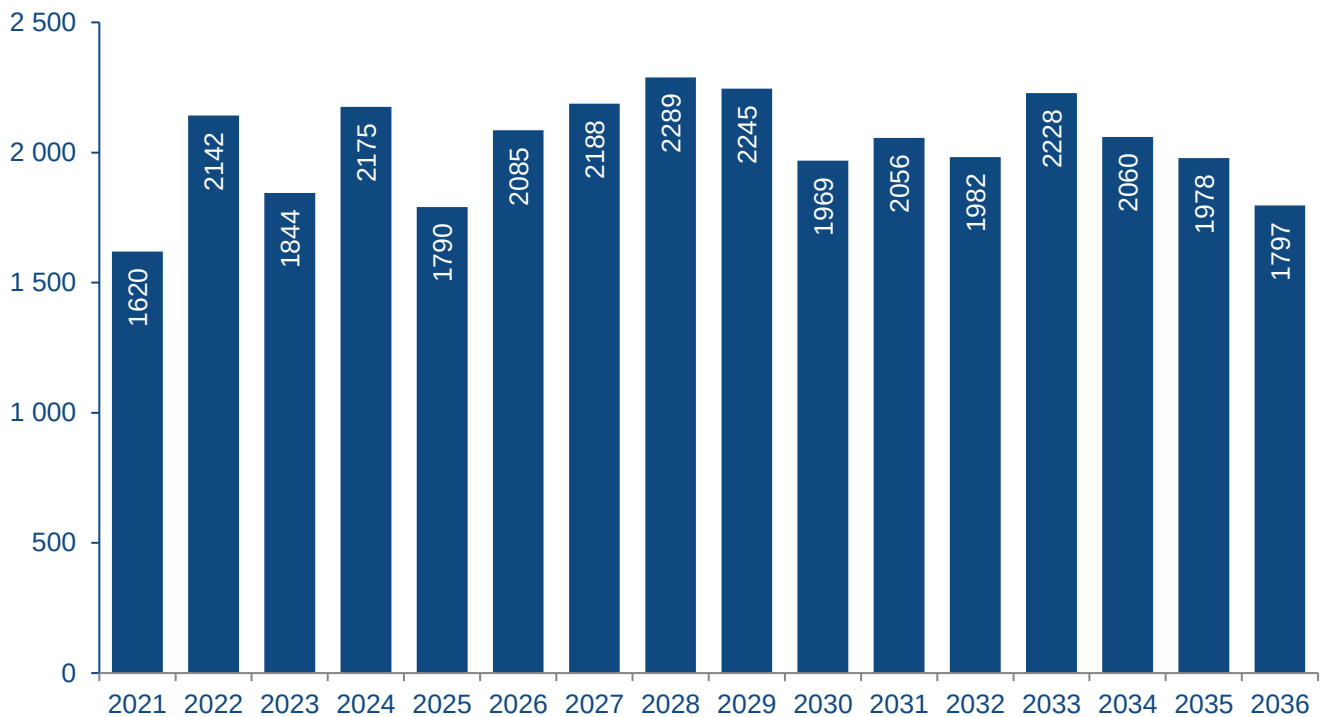
² Sisältää vanhuus-, työkyvyttömyys- ja työttömyyseläköitymiset (=omaeläkkeet eli omaan työuraan pohjautuvat eläkkeet).

³ Kevan tilastossa ovat mukana kaikki poikkileikkaushetkenä palvelussuhteessa olleet työeläkevakuutetut, myös palkattomilla vapailla olevat tai määräaikaisissa ja/tai osa-aikaisissa toimissa työskentelevät. Työ- ja virkasuhteisten vakuutettujen lisäksi myös eläkettä kartuttavat luottamushenkilöt ovat mukana. Kevan tilastoissa valtion budjettitalouden palvelussuhteiden määrä vuoden 2019 lopulla oli noin 92 000. Päätoimisia palkkaa joulukuussa saaneita palvelussuhteita oli 75 350 vuonna 2019.

Kuviossa 20 esitetään vanhuuseläköitymisen ennuste vuoteen 2036 asti. Ennuste perustuu vuoden 2020 joulukuussa voimassa olleiden budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen yksilölliseen odotettuun eläköitymiseen.

Kuvio 20

Vanhuuseläköitymisen ennuste 2020—2035



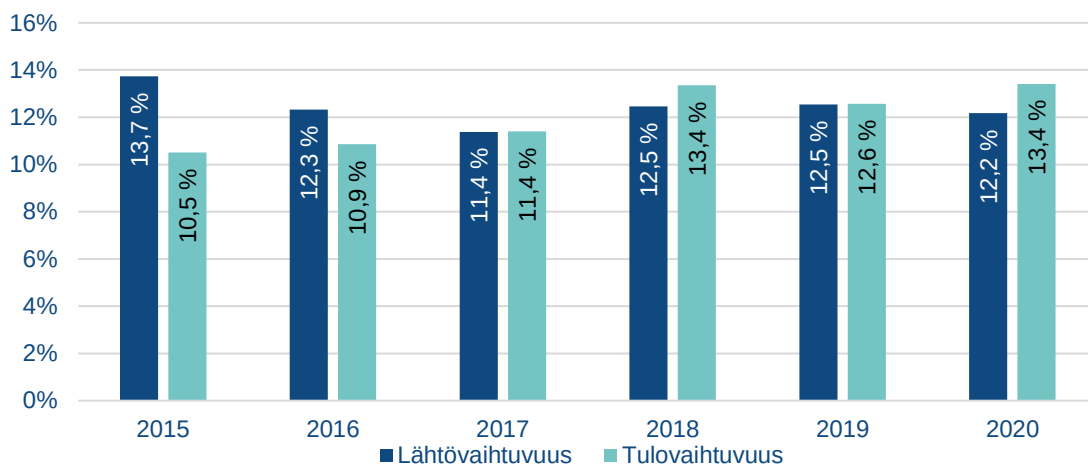
Vuosina 2021—2036 henkilöstöstä eläköityy vuosittain keskimäärin noin 2000 henkilöä, joka on 2,63 prosenttia vuoden 2020 palkallisista, päätoimisista palvelussuhteista.

2.2 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus, eli vuoden aikana toisen työnantajan palvelukseen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2020 12,2 prosenttia. Luku sisältää poistuman (katso luku 2.3) lisäksi virastojen välisen valtion sisäisen liikkuvuuden ja palkattomat virkavapaat (sisältäen myös palkattomat perhevapaat). Tulovaihtuvuus, eli palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomilta virka- tai perhevapailta palanneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2020 13,4 prosenttia.

Kuvio 21

Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2015–2020

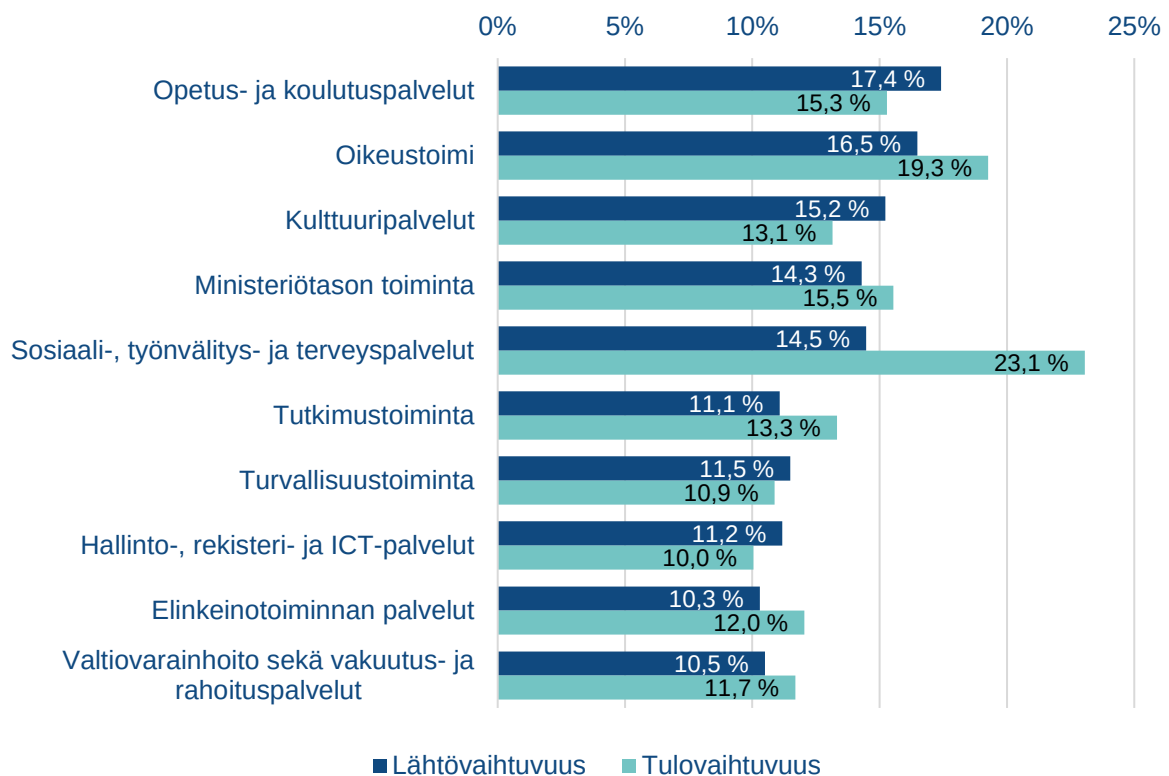


Kuviosta 21 ilmenee, että vuoteen 2015 verrattuna lähtövaihtuvuus on laskenut 1,5 prosenttiyksiköllä, kun taas tulovaihtuvuus on kasvanut lähes kolmella prosenttiyksiköllä. Kuviossa 22 havainnollistetaan vaihtuvuutta virastotyypeittäin vuonna 2020.

Vaihtuvuus on yhteydessä sukupuolijakaumaan. Naisvaltaisissa virastotyypeissä kuten oikeustoimi, opetus- ja koulutuspalvelut ja sosiaali- työväilytys ja terveystyöpalveluissa määräraikaisten, ja erityisesti perhevapaiden sijaisuuksien, osuus on suurinta. Miesvaltaisessa turvallisuustoiminnassa vaihtuvuus on vain noin 11 prosenttia.

Kuvio 22

Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin

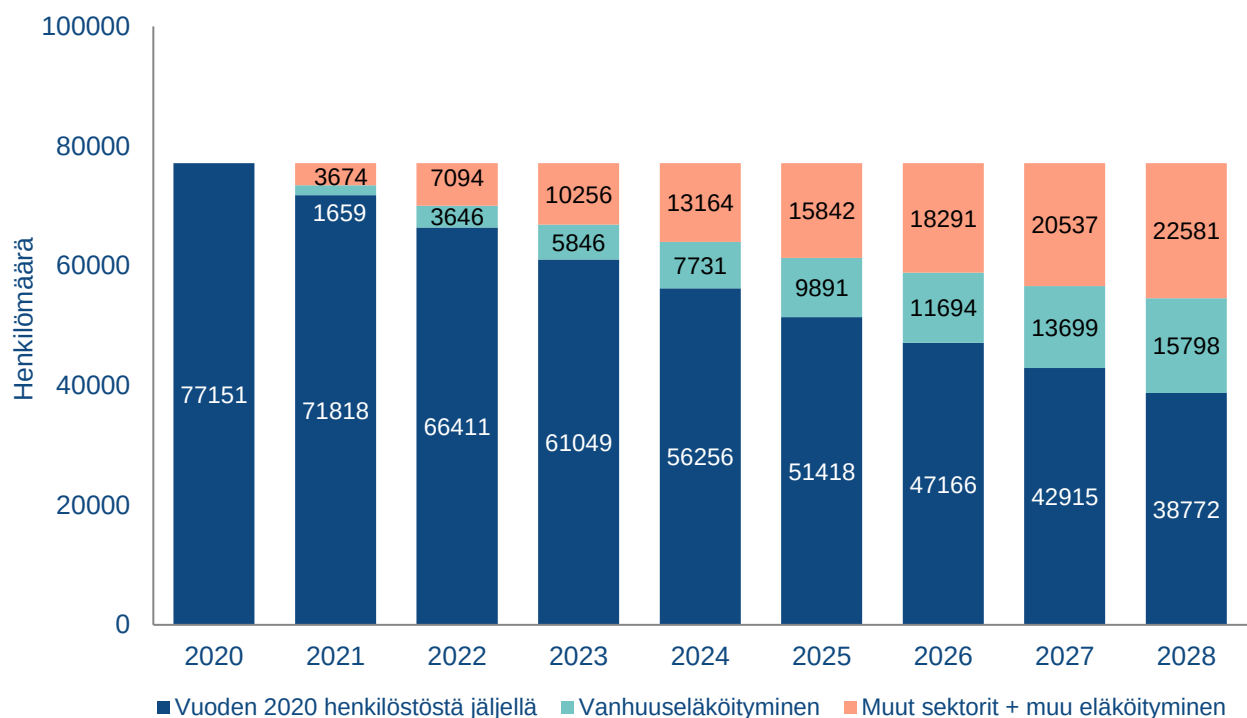


2.3 Poistuman ennuste

Vuoden 2021 aikana valtion budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistunee eläkkeille tai muille sektoreille arviolta noin 5 300 henkilöä eli noin 7 prosenttia vuoden 2020 lopun päätoimisesta, palkallisesta henkilöstöstä. Ennuste perustuu jokaisen vuoden 2020 joulukuussa voimassa olleiden budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen odotettuun vanhuuseläköitymiseen (keskimäärin 2,6% vuosittain nykyisestä henkilöstöstä, vuonna 2020 2,1%), muille eläkkeille siirtymisen ennusteeseen (0,2 %) ja ulkoisen vaihtuvuuden ennakkotietoihin (4,5 %) vuodelta 2020. Ennusteissa ulkoisen vaihtuvuuden ja muille eläkkeille (kuten työkyvyttömyyseläkkeille) siirtyvien osuudet oletetaan pysyvän vuoden 2020 tasolla.

Vastaavasti arvioitua poistumaa vuoteen 2028 asti havainnollistetaan kuviossa 23. Kuvion perusteella vuoden 2028 lopulla on nykyistä henkilöstöä jäljellä vain noin puolet.

Kuvio 23 Poistuman ennuste 2021—2028



3 Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus

3.1 Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta

Vuonna 2020 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 4 628 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamenosta sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta noin 164 miljoonalla eurolla (+3,2%). Työvoimakustannusten kasvua selittää tehtyjen henkilötyövuosien kasvu (+1058 henkilötyövuotta).

Edelliseen vuoteen verrattuna työvoimakustannusten rakenne pysyi saman suuntaisena. Taulukosta 1 ilmenee, että tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna noin 0,6 prosenttiyksikköä ja välillisten palkkojen osuus väheni 0,4 prosenttiyksikköä. Sosiaaliturvan osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna noin 0,3 prosenttiyksikköä ja muiden välillisten kustannusten osuus nousi noin 0,6 prosenttiyksikköä.

Vuoteen 2010 verrattuna välillisten työvoimakustannusten osuus on laskenut noin 3,2 prosenttiyksikköä. Välillisten työvoimakustannusten osuuteen ovat vaikuttaneet pääasiallisesti lakisääteiset muutokset ja kilpailukyky sopimuksen mukaiset sosiaaliturvan alennukset.

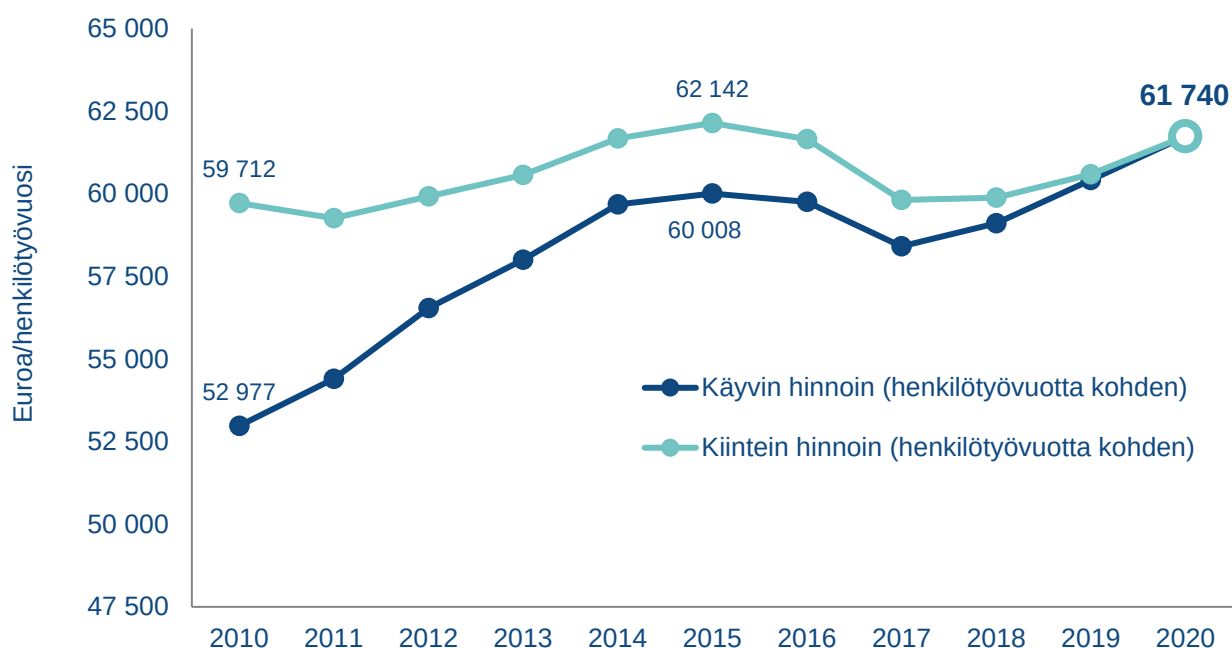
Taulukko 1 Työvoimakustannusten jakautuminen 2010, 2019 ja 2020

		2010		2019		2020		osuuden muutos 2010- 2020	osuuden muutos 2019- 2020
		milj. €	%	milj. €	%	milj. €	%		
A	Tehdyn työajan palkat	2 838	63,2 %	2 936	65,8 %	3 074	66,4 %	3,2 %	0,6 %
B	Välilliset palkat	754	16,8 %	771	17,3 %	780	16,9 %	0,0 %	-0,4 %
C	Sosiaaliturva	807	18,0 %	651	14,6 %	690	14,9 %	-3,1 %	0,3 %
D	Muut välilliset kustannukset	89	2,0 %	107	2,4 %	84	1,8 %	-0,2 %	-0,6 %
A+B+C+D	Työvoimakustannukset yhteensä	4 488	100 %	4 465	100 %	4 628	100 %	-	-
A+B	Palkkasumma	3 592	80 %	3 707	83 %	3 854	83 %	3,2 %	0,24 %
B+C+D	Välilliset työvoimakustannukset	1 651	37 %	1 528	34 %	1 554	34 %	-3,2 %	-0,65 %

Kuviossa 24 havainnollistetaan, miten henkilötövuoden hinta (=työvoimakustannukset per henkilötövuosi) on kehittynyt vuosina 2010–2020 käyvin ja kiintein hinnoin. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan perusvuoden – tässä tapauksessa vuoden 2020 – hintatason mukaisia hintoja.

Vuonna 2020 työvoimakustannukset henkilötövuotta kohden olivat noin 62 000 euroa. Käyvin hinnoin tarkastelua henkilötövuoden hinta on kasvanut noin 8 763 euroa vuoteen 2010 verrattuna. Kiintein hinnoin tarkasteltuna nousua on ollut noin 228 euroa. Kiintein hinnoin tarkasteltuna henkilötövuoden hinta on laskenut huippuvuodesta 2015 johtuen kilpailukyky sopimuksen mukaisista lomarahaleikkauksista vuosina 2017–2019 ja palkkatason jäädyttämisestä vuosina 2016 ja 2017. Vuonna 2020 lomarahat nousivat ennalleen, nostaen henkilötövuoden hintaa lähelle vuoden 2015 huippua.

Kuvio 24 Henkilötövuoden hinta 2010–2020



3.2 Ansiokehitys

3.2.1 Sopimiskorotukset ja liukumata

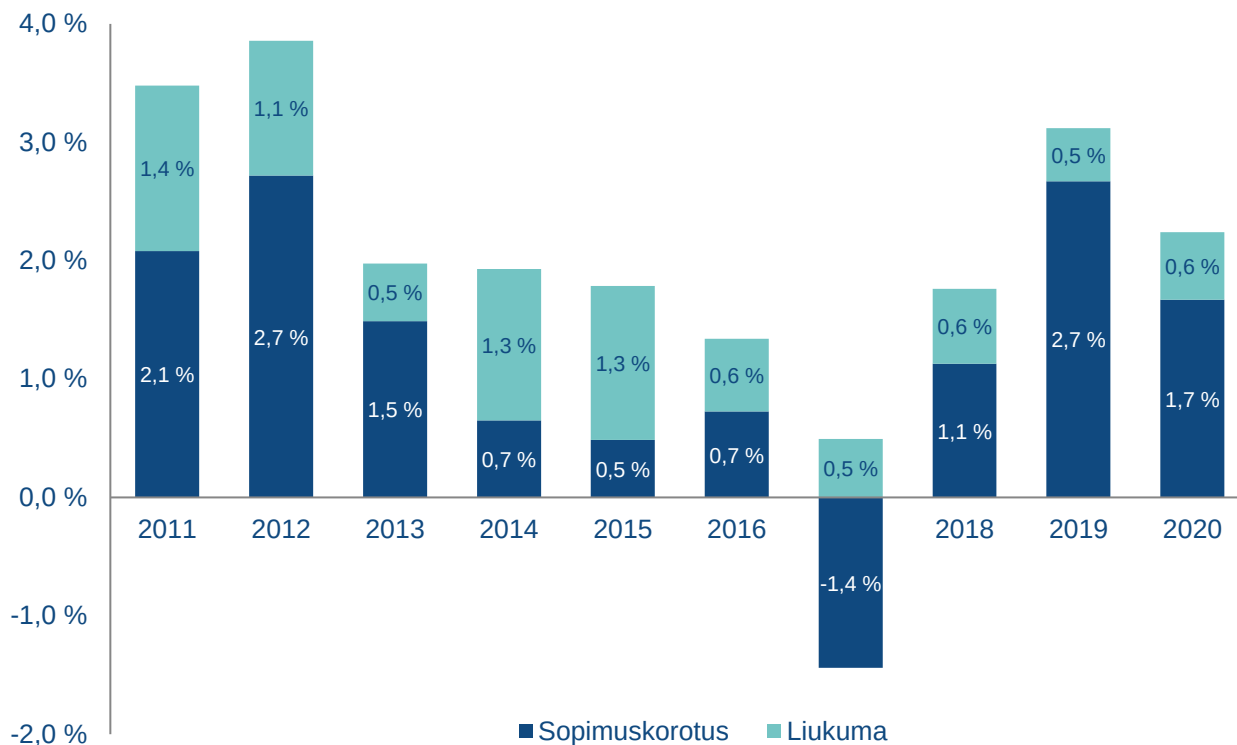
Valtion henkilöstö on kattavasti valtion palkkausjärjestelmään (VPJ) perustuvien virastokohtaisten palkkausjärjestelmien piirissä. Siinä henkilön palkka koostuu työtehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, tehtävissä suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta ja erilaisista lisistä. Valtion henkilöstön ansiokehitys muodostuu keskus- ja virastotason sopimusten perusteella palkkoihin tehtävistä sopimuskorotuksista ja palkkaliukumasta. Palkkaliukumaa aiheuttavat yhtäältä työtehtävien vaativuuden kohoamisen ja työsuorituksen parantumisen perusteella maksetut palkankorotukset ja toisaalta henkilö- ja tehtävärakenteen muutokset.

Kuviossa 25 havainnollistetaan, miten kausitasoitettujen keskimääräisten ansiot ovat kehittyneet valtiolla vuosina 2011–2020. Ansioitasoindeksiin muutos on jaettu kahteen komponenttiin. Kuvion perusteella vuonna 2020 ansiot nousivat vuoteen 2019 verrattuna viimeisimmän ansioitasoindeksiin perusteella noin 2,3 prosenttia, josta liukumaa oli 0,6 prosenttia.

Kilpailukyky sopimuksen sovitun 30 prosentin lomarahan leikkauksen takia sopimusvaikutus ansioiden

kehitykseen oli negatiivinen, mikä ilmenee kuviosta 25. Vuonna 2017 liukuma oli 0,5 %, sopimuskorotus -1,4 % joten ansiotasokehitys oli yhteensä -0,9 %. Ajanjaksolla 2011—2020 positiivinen ansiokehitys on ollut noin 2 prosenttia vuodessa.

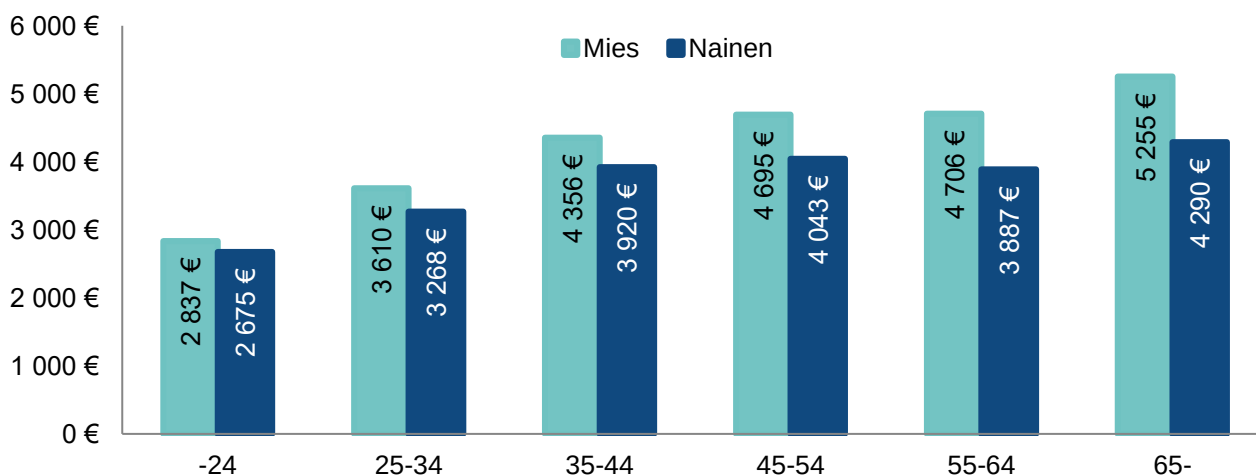
Kuvio 25 *Ansiokehitys vuosina 2011—2020*



3.2.2 Ikä ja ansiot

Valtiosektorilla, kuten työmarkkinoilla yleensä, keskimääräiset ansiot ovat nousevat iän ja työkokemuksen karttuessa. Kuviosta 26 kuitenkin ilmenee, että naisilla on pienemmät ansiot kaikissa ikäluokissa.

Kuvio 26 *Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain*



Naisten urakehityksen ja ansioiden kehittymiseen 30 ikävuoden jälkeen vaikuttaa erityisesti perhevastuu.

Naiset käyttävät suurimman osan perhevapaista ja niiden käytön piikki osuu 35-44-vuotiaiden ikäluokkaan. Perhevapaat aiheuttavat urakatkoja, joilla on vaikutuksia niin palkka- kuin urakehitykseen.

Naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin vaikuttavat myös naisten ja miesten valikoituminen eri vaativuustason ja toimialojen tehtäviin. Kun vaativuus- ja toimialakohtaiset erot vakioidaan (esimerkiksi vertaamalla saman vaativuusluokan miehiä ja naisia saman viraston tehtävissä), pienenee naisten ja miesten välinen palkkaero.

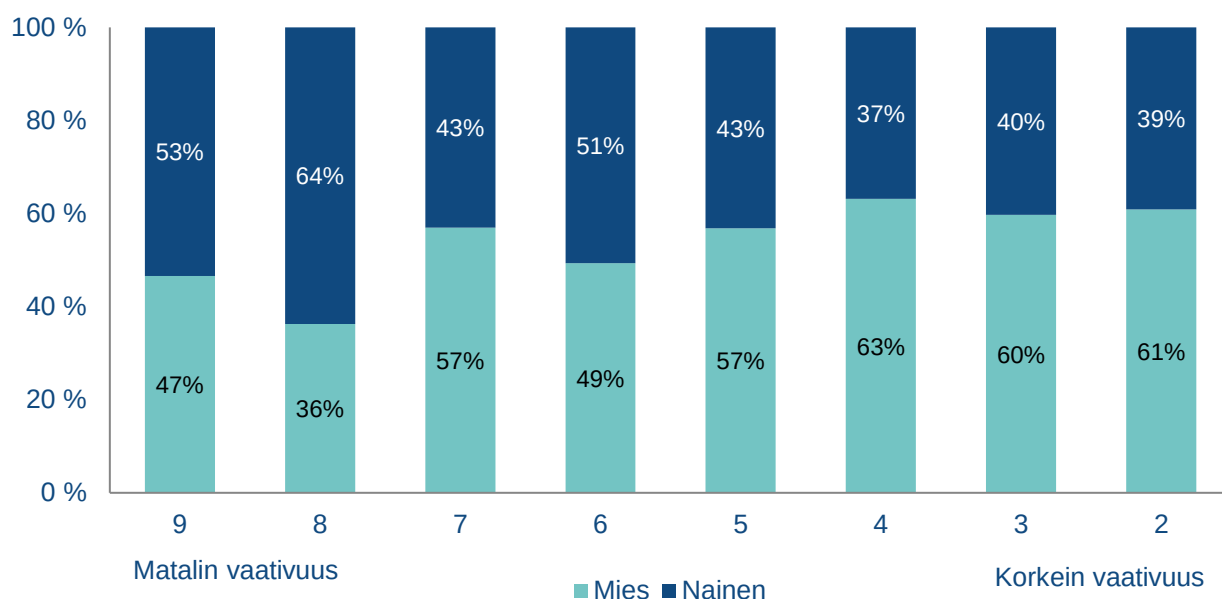
3.2.3 Samapalkkaisuus

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva. Keskeinen osa tasa-arvoa on samapalkkaisuus, jonka lähtökohta on, että naisille ja miehille maksetaan sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla.

Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden keskimääräistä osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla ja samassa toimintayksikössä valtion virastoissa keskimäärin.

Valtion palkkausjärjestelmän yleisessä vaativuusluokituksessa on 8 luokkaa, josta matalin (9) sisältää ammatilliset suorittavat ja perusosaamista edellyttävät tehtävät ja korkein (2) koko organisaation toimintaa ohjaavat johtotehtävät tai poikkeukselliset asiantuntijatehtävät. Kuviosta 27 ilmenee, että vaativuustasot ovat sukupuolittuneita: naisten osuudet ovat suurempia matalissa vaativuusluokissa ja pienempiä korkeammissa vaativuusluokissa.

Kuvio 27 Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä vuonna 2020

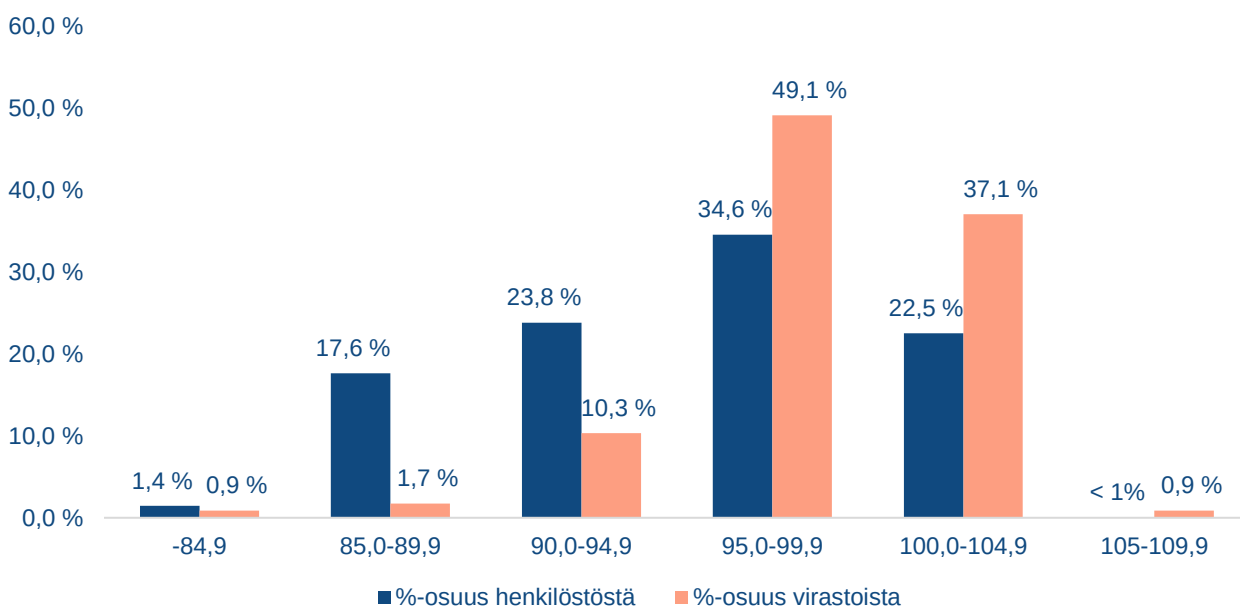


Samapalkkaisuuslaskennassa huomioidaan siis yleisen vaativuusluokituksen lisäksi virastokohtaiset erot. Indeksien arvo koko valtiolla vuonna 2020 oli 98,7. Eri vaativuustasot ja toimintayksiköt huomioituna siis naisten palkka oli keskimäärin 98,7 prosenttia miesten keskimääräisistä palkoista. Jos tehtävän vaativuus ja toimintayksikkö jätetään huomiomatta, oli vuonna 2020 naisten keskimääräiset ansiot 88,3 prosenttia miesten keskimääräisistä ansioista.

Kuviossa 28 havainnollistetaan virastojen lukumääriä eri samapalkkaisuusindeksiluokissa vuonna 2020.

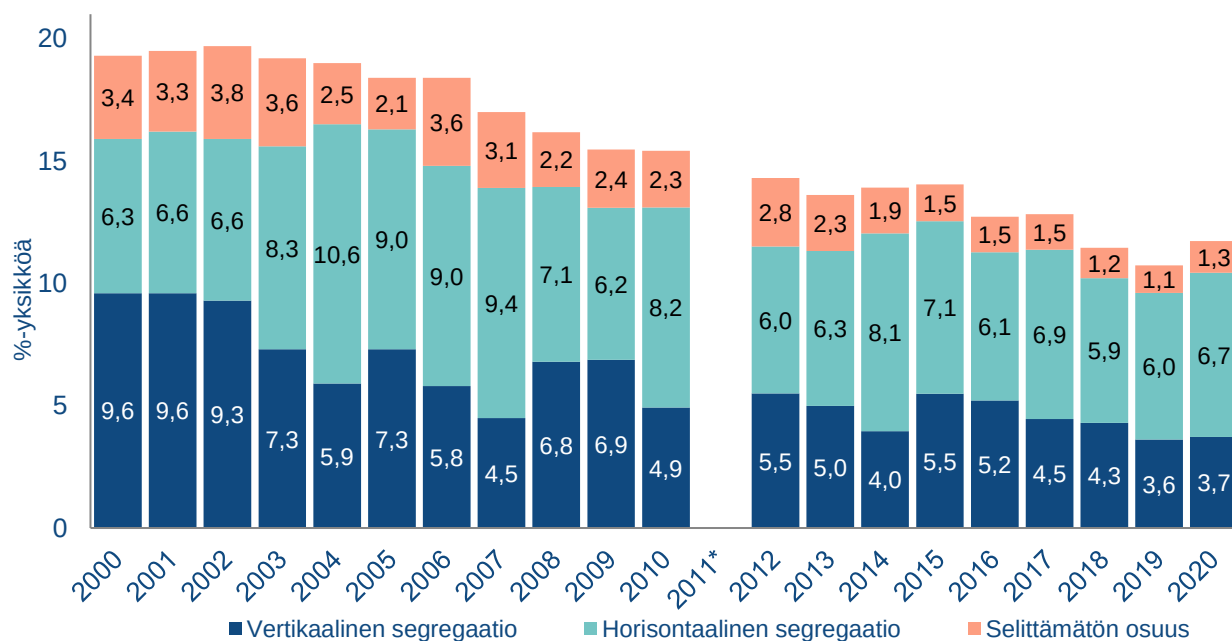
Kuviosta ilmenee, että suurimmassa osassa virastoja samapalkkaisuusindeksi on 95 tai enemmän. Alle 95 indeksiin oli vuonna 2020 vain 13 prosenttia virastoista. Henkilöstöstä noin 57 prosenttia oli vähintään indeksiin 95 virastoissa ja noin 43 prosenttia alle 95 indeksiin virastoissa.

Kuvio 28 Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2020



Kuviossa 29 havainnollistetaan, miten sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kehittyneet vuosina 2000–2020, ja miten osaltaan horisontaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille) ja vertikaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustason tehtäviin) selittävät palkkaeroja.

Kuvio 29 Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000–2020



Kuviosta 29 ilmenee, että vuonna 2020 naisten ja miesten välisestä keskimääräisestä 11,7 prosentin palkkaerosta 6,7 prosenttiyksikköä selittyy horisontaalisella segregaatiolla ja 3,7 prosenttiyksikköä vertikaalisella segregaatiolla. Vuonna 2020 naisten ja miesten palkkaerojen toimialasta ja vaativuudesta riippumaton, niin sanottu selittämätön palkkaero oli 1,3 prosenttia. Selittämättömään palkkaeroon voi vaikuttaa virka- ja työehtosopimusten mukaiset säännöllisen työajan suoritteelliset lisät ja takuupalkat, joita miehet saavat enemmän.

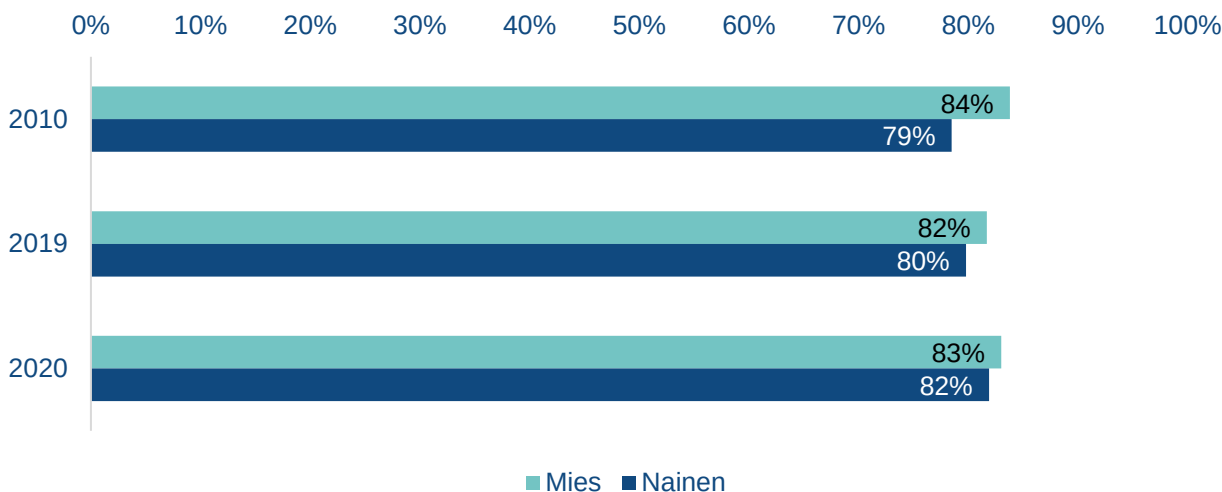
Vuoteen 2000 verrattuna naisten ja miesten säännöllisen työajan ansioiden keskimääräiset palkkaerot ovat kaventuneet 7,6 prosenttiyksikköä. Keskimääräisen eron selittämätön osuus on puolestaan pienentynyt 2,1 prosenttiyksikköä. Vuodesta 2015 alkaen vertikaalinen segregaatio on vähentynyt trendimaisesti, mutta vuoteen 2019 verrattuna sekä vertikaalinen, että horisontaalinen osuus palkkaerosta on kasvanut.

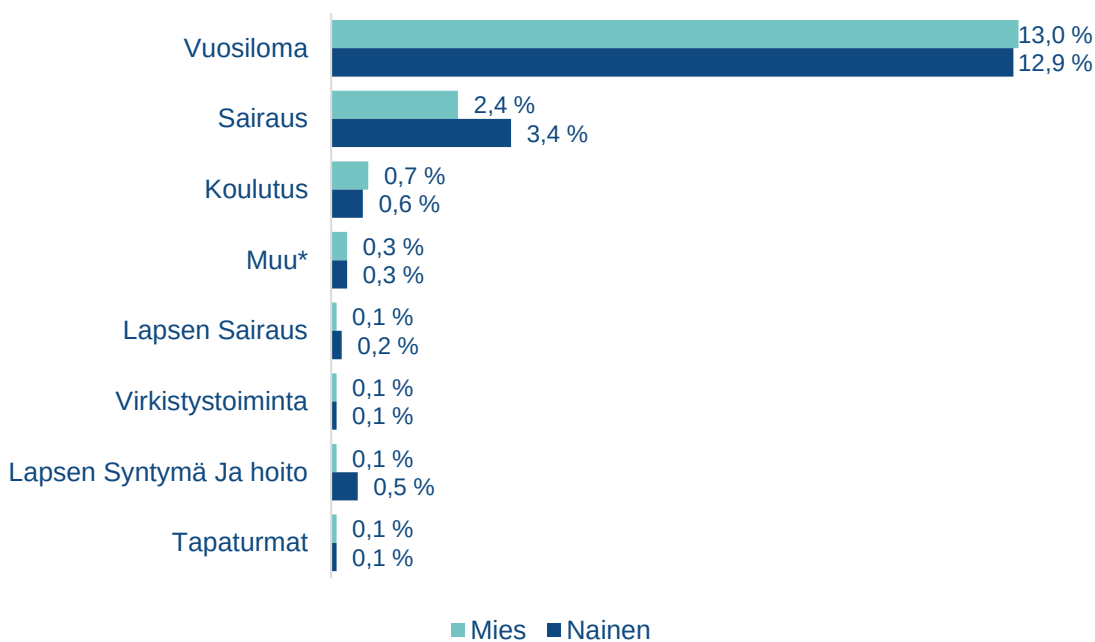
3.3 Työajan käyttö

Vuonna 2019 valtiolla työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 23 minuuttia, joka oli suunnilleen saman verran kuin vuonna 2010. Keskimääräiseen työaikaan vaikuttaa työaikasopimuksen lisäksi eri sopimusten mukaisten sopimusten työaikaa tekevien osuus. Eli jos sovittu työaika lyhentyy, mutta osuus sopimuksen mukaan pidempää työaikaa tekevien osuus kasvaa voi työpäivän keskimääräinen pituus kasvaa. Työpäivien lukumäärä vuonna 2020 oli 253. Säännöllinen työaika tunteina oli siis 1870, josta tehdyn vuosityöajan osuus oli 82,5 prosenttia. Tehdyn vuosityöajan osuus oli 1,7 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2019. Jäljelle jäävä osuus työajasta meni vuosilomiin, koulutukseen, sairauspoissaoloihin ja muuhun tekemättömän työajan lajeihin.

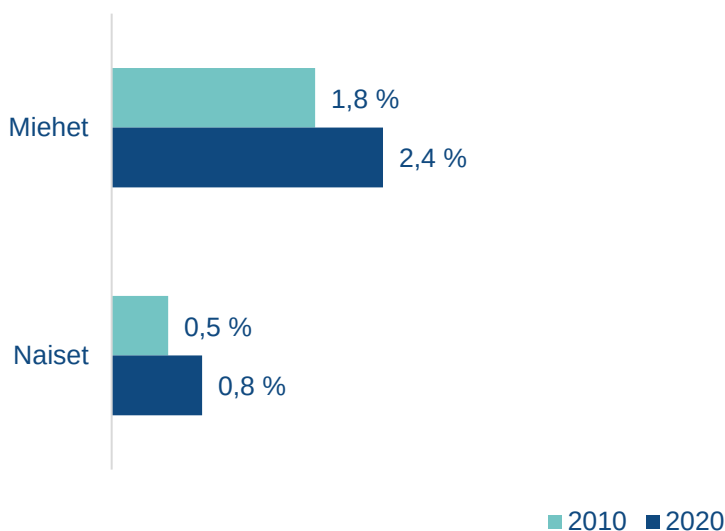
Vuoteen 2010 verrattuna tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta on vähentynyt miehillä noin prosenttiyksikön verran, ja sukupuolten välinen ero on kaventunut (Kuvio 30).

Kuvio 30 Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2010—2020





Kuviosta 31 ilmenee, että säännöllisestä vuosityöajasta noin 13 prosenttia on vuosilomaa. Tämä on 0,4 prosenttiyksikköä vähemmän, kuin vuonna 2019. Sukupuolittuneimpia tekemättömän työajan muotoja ovat sairauspoissaolot sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot. Sairauspoissaolojen osuus työajasta pieneni 0,5 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2020 naisilla oli sairauspoissaololla 3,4 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta, kun vastaava osuus oli miehillä 2,4 prosenttia. Sukupuolten välinen ero sairauspoissaolojen välillä tippui 0,3 prosenttiyksikköä. Lapsen syntymään ja hoitoon (palkallinen äitiysvapaa) liittyviä poissaolopäiviä oli naisilla 0,5 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta, kun vastaava osuus oli miehillä vain 0,1 prosenttia per henkilötyövuosi.



Miehet tekevät säännöllisen työajan päälle ylitöitä enemmän kuin naiset. Vuoteen 2010 ylityötuntien määrä suhteessa säännölliseen vuosityöaikaan on kasvanut (kuvio 32).

Vuonna 2010 tehtiin henkilötyövuotta kohden keskimäärin 21 tuntia ylitöitä, kun vuonna 2020 tehtiin

keskimäärin 30 tuntia. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2020 ylittöitä noin 45 tuntia per henkilötyövuosi ja naiset 15 tuntia ylittöitä.

4 Työhyvinvointi

4.1 Valtion henkilöstötutkimus

Henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu valtiolla vuodesta 2004 alkaen valtion henkilöstötutkimuksella, VMBarolla. Kyselyä on uudistettu asteittain koko käyttöhistorian ajan. Tavoitteena on ollut sellaisen henkilöstötiedon tuottaminen, joka on hyödyllistä valtiokonsernin käytössä eri tasoilla, tulosohtauksesta työyhteisöjen kehittämiseen.

Organisaatiot, joilla VMBaro on käytössä, saavat siitä omien tietojensa lisäksi vertailutiedot erilaisilla luokituksilla koko valtiolta, hallinnonaloilta ja virastotyypeistä. Suurimmat ulkopuolella olevat organisaatiot ovat Poliisi ja Puolustusvoimat, joilla on omat henkilöstökyselynsä. VMBaroa käyttävien organisaatioiden henkilöstö kattaa noin 70 prosenttia valtion henkilöstöstä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 73 vuonna 2020.

Kysely rakentuu useista erilaisista aihealueista: esimiestyö, johtaminen, työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet, palkkaus, osaaminen, oppiminen, työyhteisökulttuuri, työ- ja toimintaympäristö, vuorovaikutus, viestintä, työnantajakuva, arvot, halukkuus henkilökiertoon, työpaikan vaihtoaikomus, epäasiallinen käytös, häirintä ja oma-arvio työhyvinvoinnista.

Vuodesta 2016 lähtien VMBaron kysymyspatteristossa on käytetty uudistettuja kysymysmuotoiluja. Tämän seurauksena vuoden 2020 tulosten suora vertaaminen sitä aiempien vuosien kyselyiden tuloksiin ei ole mielekäästä.

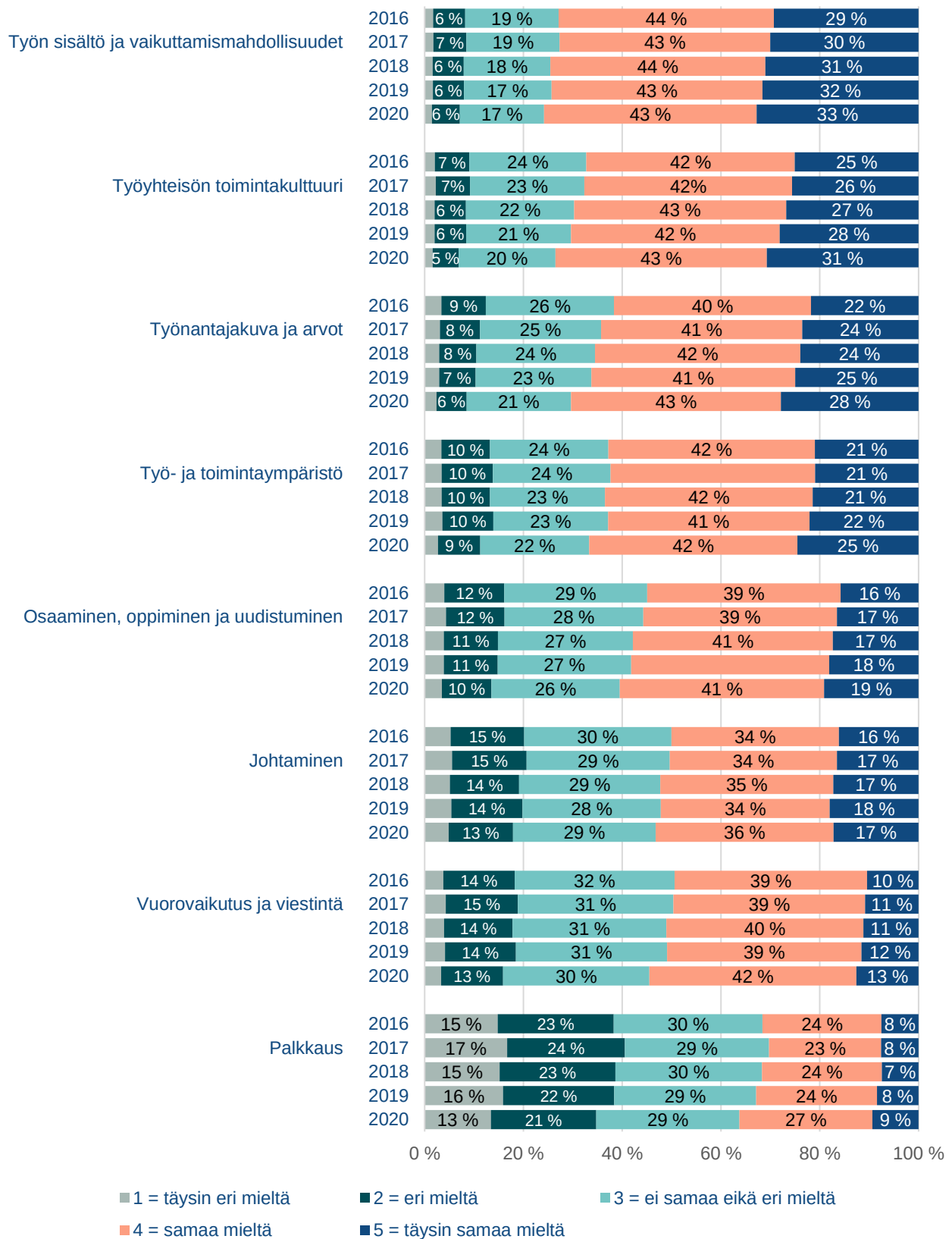
Kyselyssä esitetään väittämiä ja työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla, jossa

- 1 = täysin eri mieltä
- 2 = eri mieltä
- 3 = ei samaa eikä eri mieltä
- 4 = samaa mieltä
- 5 = täysin samaa mieltä

Kysymyskohtaisia keskiarvoja vuosien 2016—2020 vastauksista sukupuolen, iän, vakinaisuuden, henkilöstöryhmän, koulutuksen, hallinnonalan ja virastotyyppin mukaan on raportoitu Palkeiden⁴ sivuilla, josta löytyy myös kysymysten tarkemmat kuvaukset.

Kuviossa 33 havainnollistetaan osioiden jakaumia henkilöstötutkimukseen vastanneiden aineistossa vuosina 2016—2020. Kuvioista ilmenee, että viiden vuoden aikana positiivista kehitystä on tapahtunut kaikissa kysymysosioissa.

⁴ Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) VMBaro-sivusto:
www.palkeet.fi/palvelut/vmbaro-valtion-henkilostotutkimus/vmbaro-tulokset-valtiolla



4.1.1 VMBaron uudet indeksit

Kysymysosioiden lisäksi VMBaro -tulosten tarkastelua ja analysointia pyritään helpottamaan kysymyksistä lasketuilla temaattisilla indekseillä. Ehdotus uusista indekseistä perustuu faktorianalyysiin, jolla arvioitu indeksien reliabiliteettiä, eli sitä kuinka hyvin ne mittaavat haluttua ilmiötä. Analyysin lisäksi indeksien sisältämien muuttujien valinnassa on tarve ottaa huomioon myös indeksien ymmärrettävyyttä, käytettävyyttä sekä tulevia kyselyn kehittämistarpeita. Uudet indeksit otetaan käyttöön rinnakkain nykyisten indeksien (3 kpl) kanssa. Tämä tarkoittaa, että uudet ja nykyiset indeksit ovat tietyn siirtymäajan käytössä molemmat. Eli tällöin molempien indeksien mukaan on mahdollista raportoida VMBaro-tietoa. Indeksit ovat:

1. Oma työ (reliabiliteetti 0,87)

Oma työ -indeksi mittaa tyytyväisyyttä oman työn sisältöön vaikutusmahdollisuuksien, mielenkiintoisuuden, haastavuuden, innostavuuden kautta. Siihen sisältyy myös kokemus oppimisen ja uudistumisen mahdollisuuksista työssä. Indeksiin latautuneet muuttujat:

2.3 Työni on mielenkiintoista ja haastavaa.

2.4 Motivoidun ja innostun työstäni.

4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni.

2.2 Voin vaikuttaa työhöni.

2. Työyhteisön oikeudenmukaisuus (reliabiliteetti 0,84)

Työyhteisön oikeudenmukaisuutta mittaavaan indeksiin sisältyy kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta, työn ja osaamisen arvostamisesta, yhdenvertaisuudesta ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta. Indeksiin latautuneet muuttujat:

5.2 Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti.

5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni.

5.3 Työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni.

5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni.

3. Esimiestyö (reliabiliteetti 0,89)

Tyytyväisyyttä lähiesihenkilöön mitataan esimiestyöindeksillä, jossa korostuu onnistumista tukeva palaute, oikeudenmukainen kohtelu ja tuloksellisen työn mahdollistaminen. Indeksiin latautuneet muuttujat:

1.1 Lähiesimieheni toiminta tukee minua tuloksellisen työn tekemisessä.

1.2 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.

1.3 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.

4. Johtaminen (reliabiliteetti 0,94)

Johtaminen-indeksi mittaa tyytyväisyyttä ylimpään johtoon. Indeksiin latautuneet muuttujat:

1.8 Johto tekee hyviä ja oikeita päätöksiä.

1.9 Johdon strategiset linjaukset (resurssit, järjestelmät, prosessit jne.) tukevat tavoitteiden saavuttamista.

1.6 Ylin johto toimii esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä.

1.10 Voin luottaa työyhteisömme johtoon.

1.5 Johto on onnistunut työyhteisöni töiden organisoinnissa.

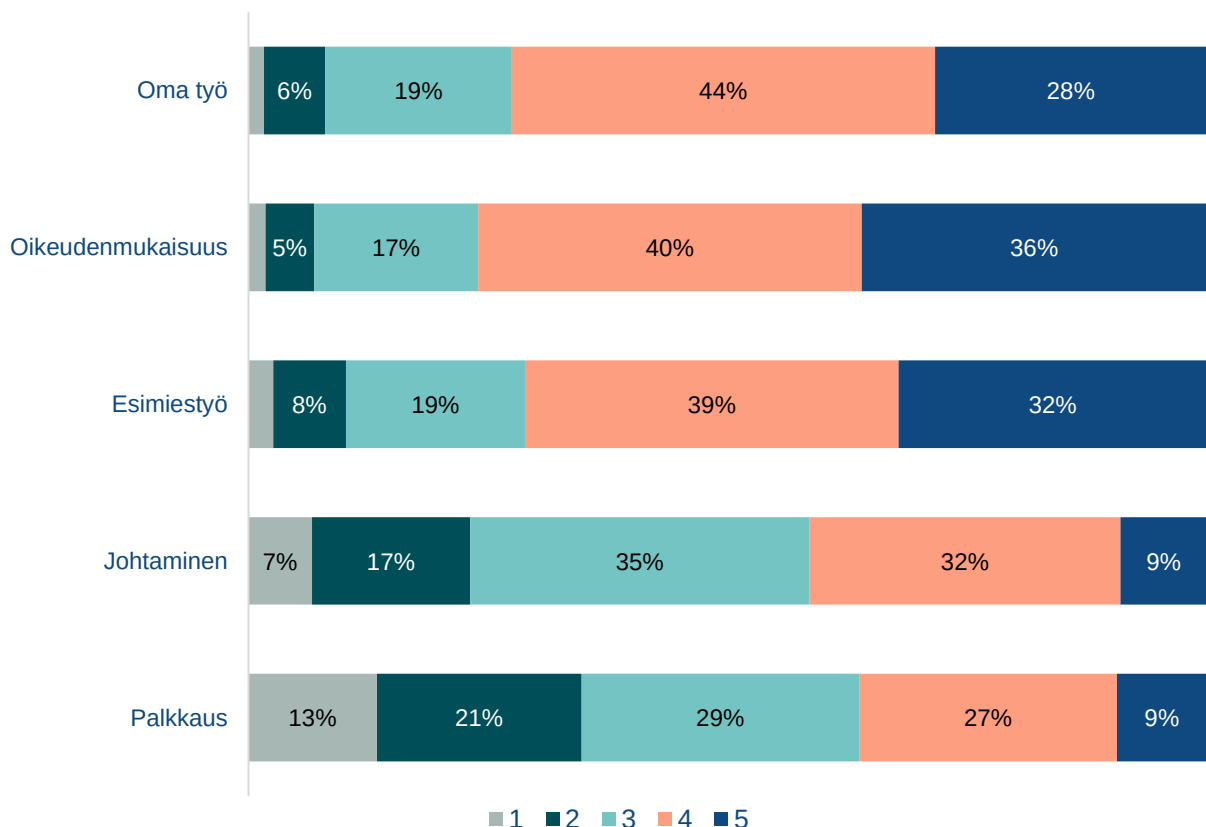
5. Palkkaus (reliabiliteetti 0,89)

Tyytyväisyyttä palkkaukseen mitataan palkkausindeksillä, jossa korostuu palkkauksen oikeudenmukaisuus ja oikea suhde työn vaativuuteen. Indeksiin latautuneet muuttujat:

- 3.4 Palkkaukseni on oikeudenmukainen.
- 3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen.
- 3.1 Palkkaukseni perusteet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä.
- 3.3 Palkkaukseni muuttuu työsuorituksen muuttumisen myötä.

Kuviossa 34 esitetään uusien indeksien mukaiset vastausjakaumat. Tyytyväisyys Oma työ- (keskiarvo 3,9), Oikeudenmukaisuus- (4,0) ja Esimiestyö-indekseissä (3,9) on kokonaisuudessa varsin korkealla. Vastaavasti Johtamisen (3,2) ja Palkkauksen (3,0) indekseihin tyytyväisyys on matalampaa.

Kuvio 34 Indeksien jakaumat 2020

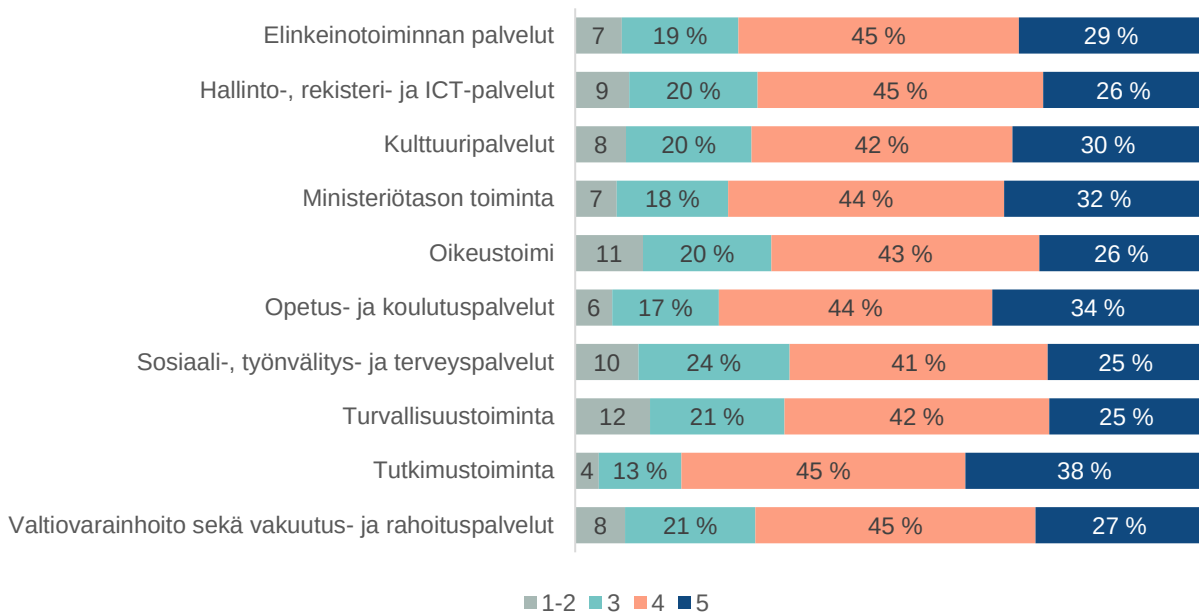


4.1.2 Oma työ

Oma työ -indeksi koostuu muuttujista 2.3 Työni on mielenkiintoista ja haastavaa, 2.4 Motivoidun ja innostun työstäni, 4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni ja 2.2 Voin vaikuttaa työhöni. Vastauskeskiarvoltaan selvästi tyytyväisimpiä omaan työhön ollaan tutkimustoiminnassa, opetus- ja koulutuspalveluiden ollessa toinen virastotyyppi, jonka vastausten keskiarvo on yli 4.

Kuvio 35

Oma työ

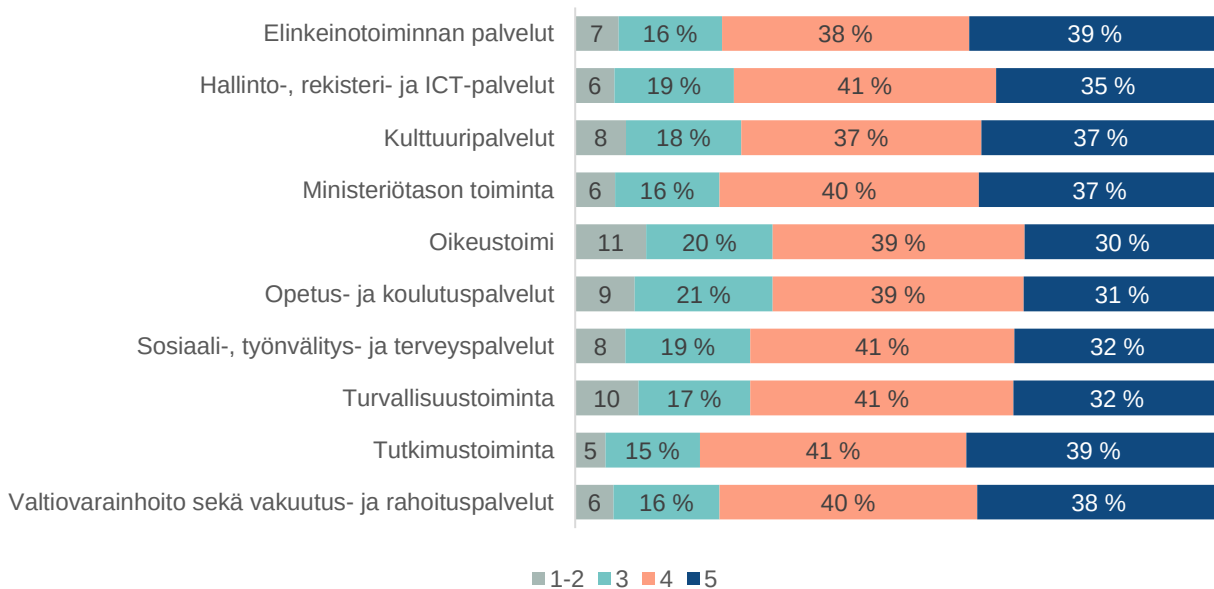


4.1.3 Työyhteisön oikeudenmukaisuus

Työyhteisön oikeudenmukaisuuteen ollaan varsin tyytyväisiä virastotyyppistä riippumatta. Tyytyväisimpiä ollaan tutkimustoiminnassa ja valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalveluissa

Kuvio 36

Työyhteisön oikeudenmukaisuus

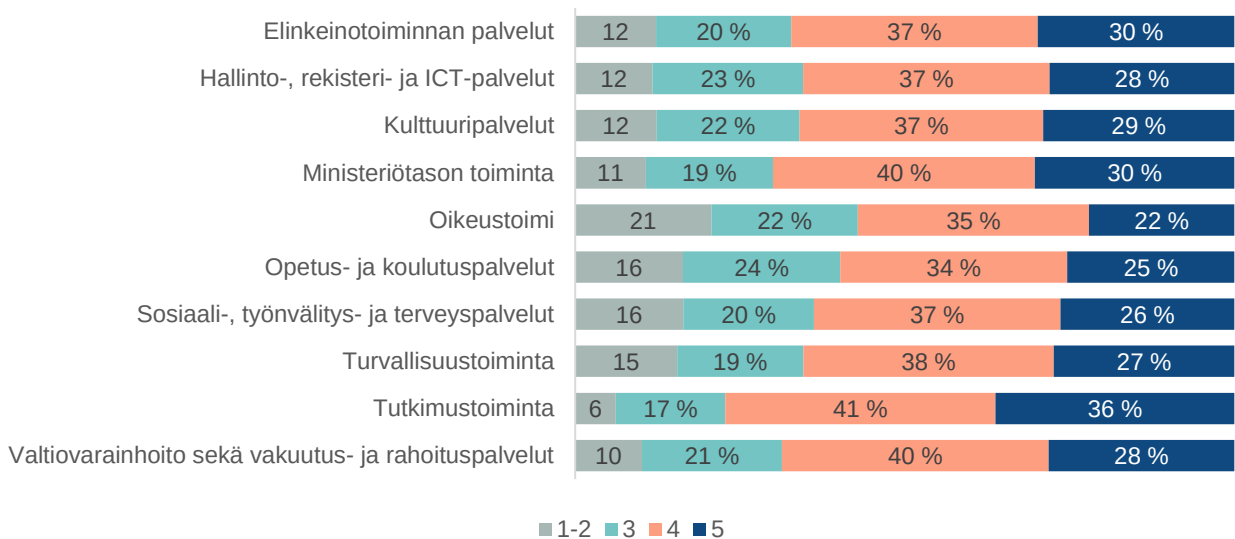


4.1.4 Esimiestyö

Esimiestyöhön ollaan tyytyväisimpiä tutkimustoiminnassa, jossa tyytyväisyys erottuu muista virastotyypeistä.

Kuvio 37

Esimiestyö

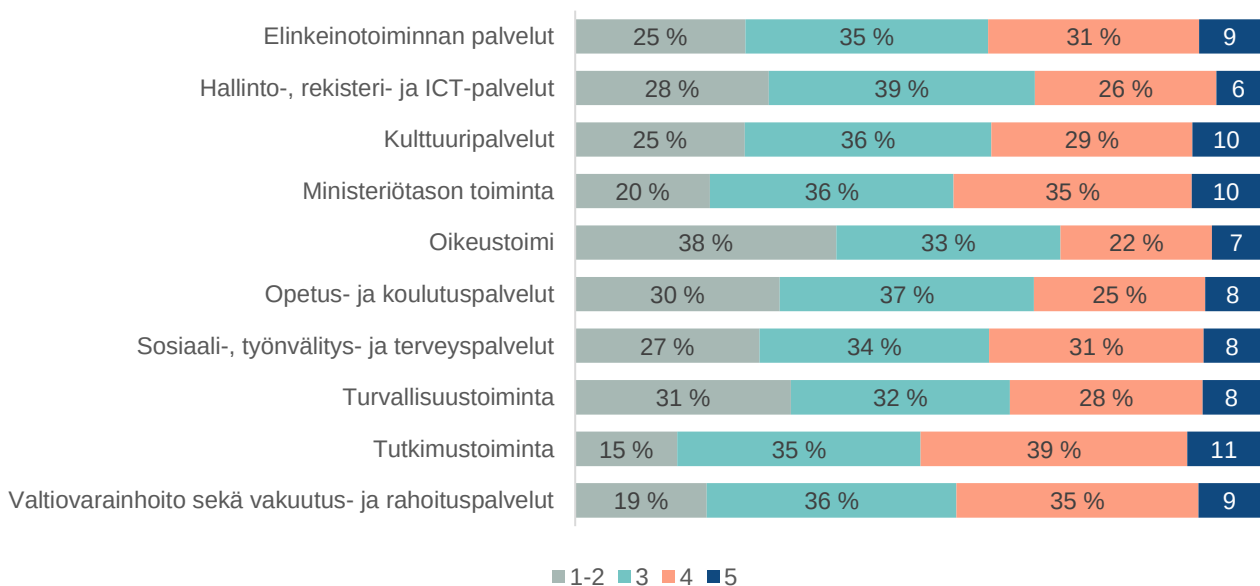


4.1.5 Johtaminen

Tutkimustoiminta nousee tyytyväisimmäksi myös johtamisen osalta. Lisäksi muista erottuvat tyytyväisempänä ministeriötason toiminta ja valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut. Yleisesti keskiarvo johtamisindeksissä on noin 3,1.

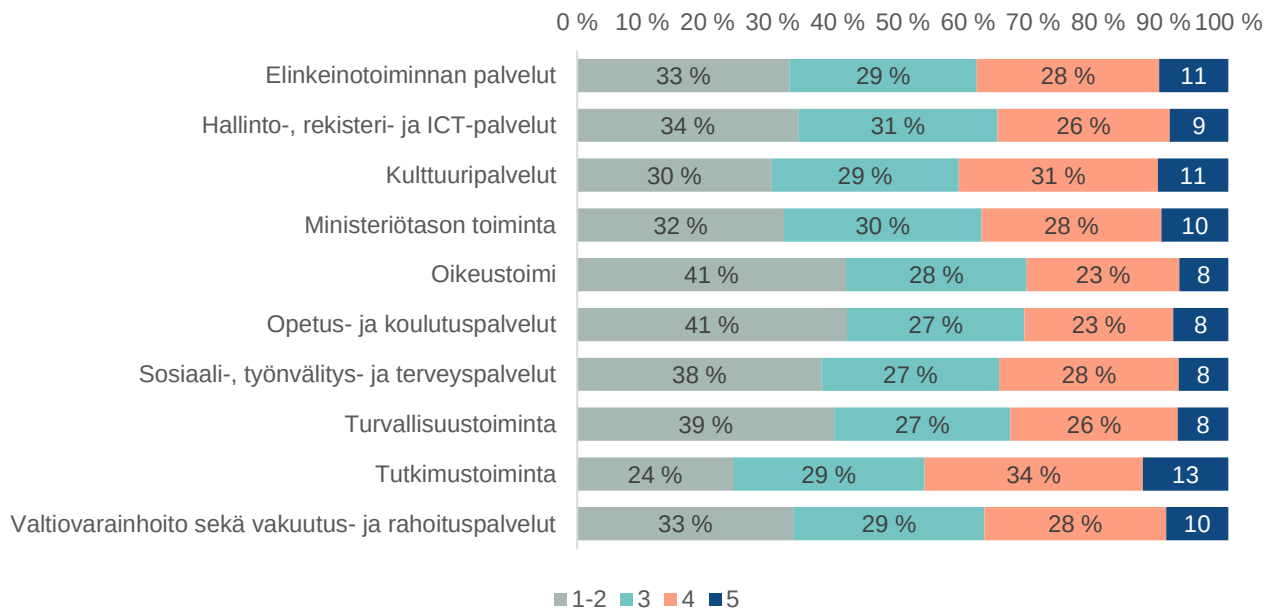
Kuvio 38

Johtaminen



4.1.6 Palkkaus

Palkkaus on indekseistä ainoa, jonka keskiarvo koko valtiotasolla on alle 3. Tyytyväisimpänä erottuu tutkimustoiminta.

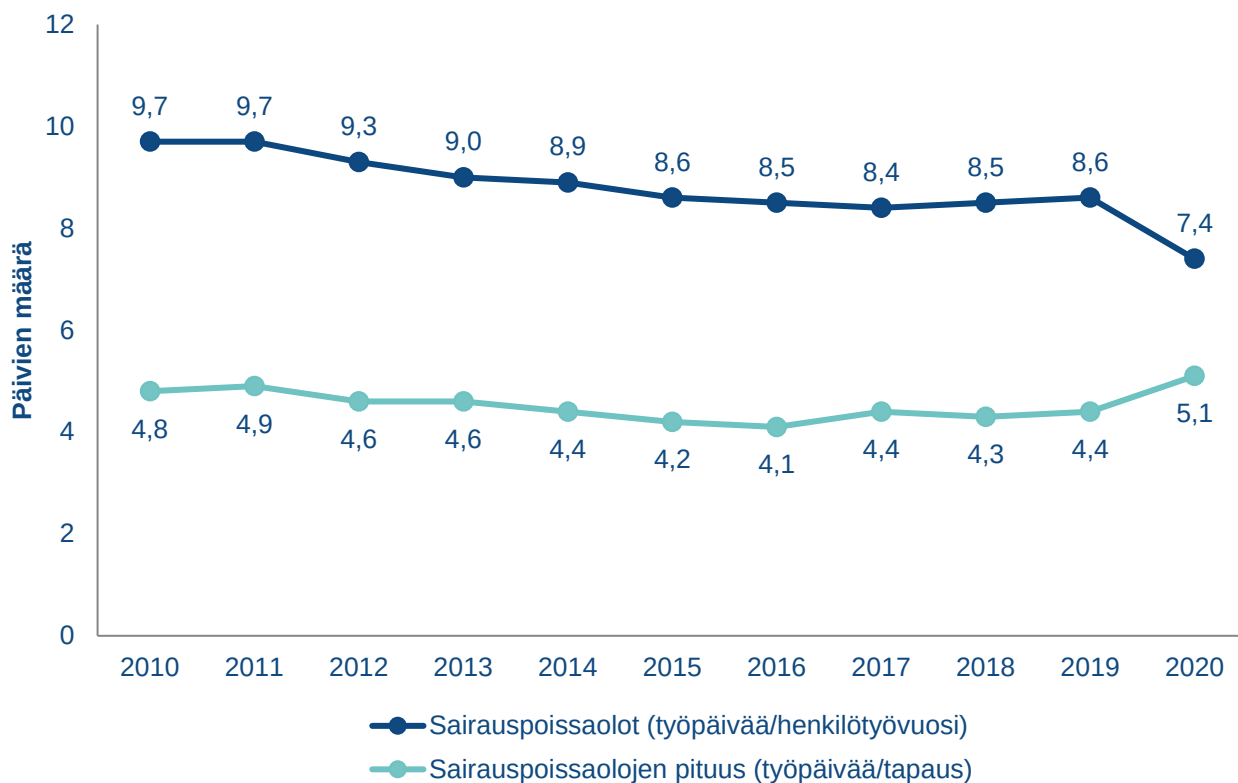


4.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot per henkilötyövuosi on yksi keskeinen henkilöstön työhyvinvointia sekä yksilö- että työyhteisötasolla seuraava tunnusluku. Sairauspoissaolojen määrä on yhteydessä erilaisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin kuten johtamiseen, työyhteisöjen ilmapiiriin, terveyteen, vuorovaikutukseen ja motivaatioon. Kohonneet sairauspoissaolot voivat myös lisätä työvoimakustannuksia ja heikentää organisaation tuloksellisuutta.

Kuviosta 40 ilmenee, että vuonna 2020 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 7,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tämä on selkeä pudotus verrattuna varsin vakaana pysyneeseen trendiin 2015 ja 2019 välillä.

Kuviosta 40 ilmenee myös, että vuonna 2020 sairauspoissaolon pituus oli tapausta kohden keskimäärin 5,1 työpäivää. Tämä on 0,7 päivää enemmän kuin vuonna 2019. Lyhyiden (1-3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2020 oli 72,2 prosenttia. Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus on tippunut viime vuoteen verrattuna 5,6 % prosenttiyksikköä.



Vuonna 2020 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,25 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Eniten tapaturmia oli turvallisuustoiminnassa (0,51 päivää per henkilötyövuosi) ja toiseksi eniten sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveissa (0,27 päivää per henkilötyövuosi).

Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot. Vuonna 2020 tapaturmapoissaolon pituus oli keskimäärin 15 työpäivää. Tapaturmapoissaolojen keskimääräinen pituus on pidentynyt viime vuoteen verrattuna 2,6 päivällä.

4.3 Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstön työtyytyväisyyden ja työkuoron edistämiseen, koulutukseen ja kehittämiseen sekä työterveyshuoltoon tehdyillä henkilöstöinvestoinneilla pyritään varmistamaan, että henkilöstön tila tukee organisaation toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista.

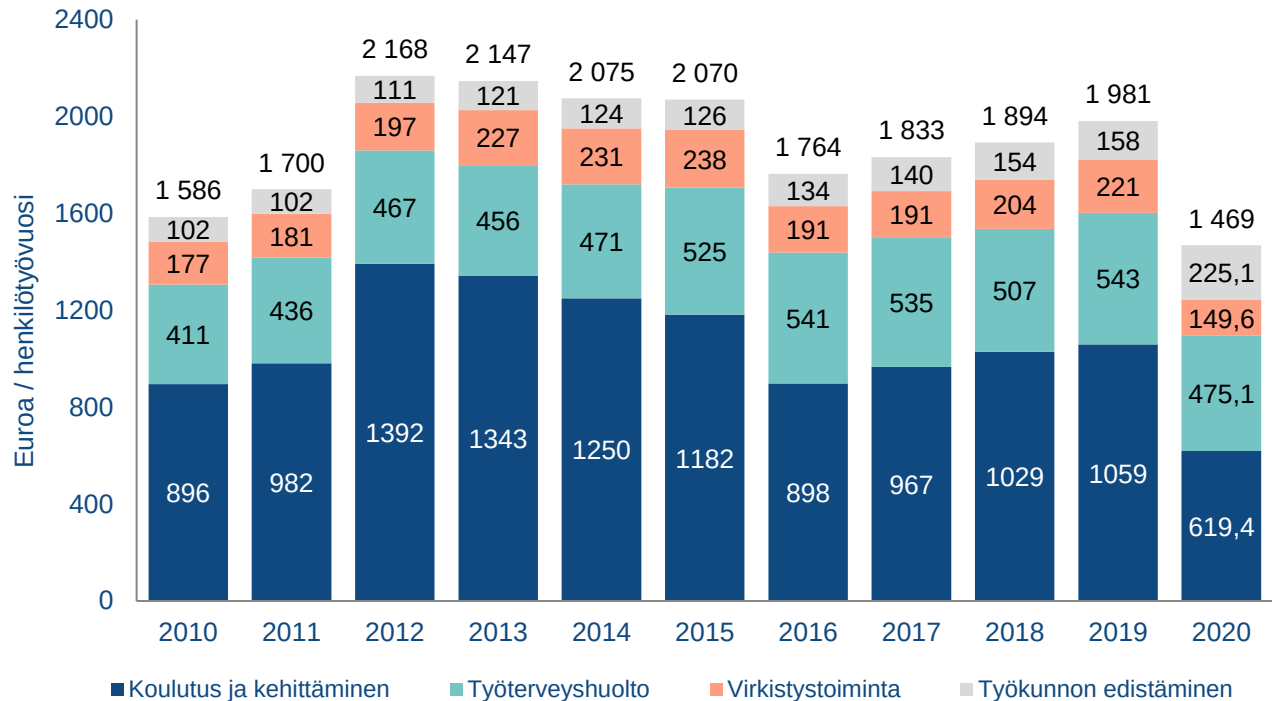
Tiedot henkilöstöinvestoinneista perustuvat työajan ja poissaolojen kohdennustietoihin, ja luvut todennäköisesti aliarvioivat henkilöstöinvestointien määrää ja yleisyyttä. Tietojen virhemarginaali on toisaalta näyttänyt pysyvän samana vuodesta toiseen, minkä vuoksi tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempien vuosien vastaaviin tietoihin.

Kuviosta 41 ilmenee, että vuonna 2020 työtyytyväisyyden, työkuoron ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 1 469 euroa henkilötyövuotta kohden, joka on hieman yli viisisataa euroa vähemmän kuin edellisellä vuonna. Poikkeusolot pandemian aikana ovat vaikuttaneet voimakkaasti mahdollisuuksiin ja tapoihin panostaa henkilöstön hyvinvointiin.

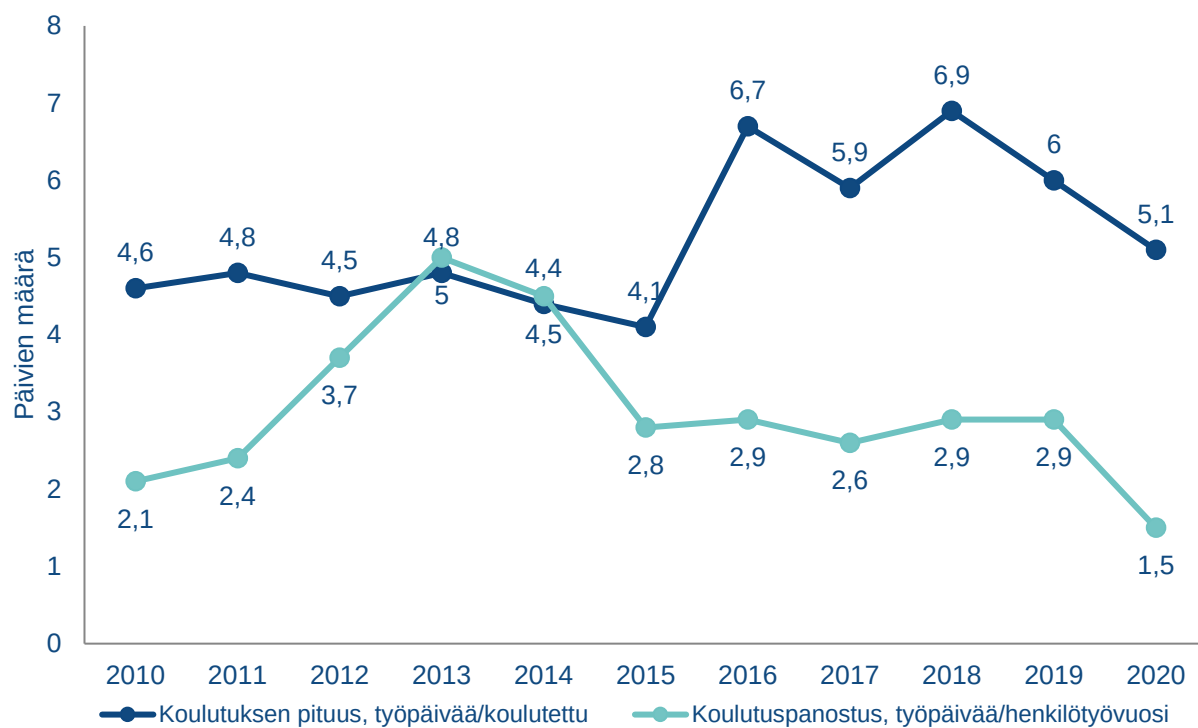
Henkilöstöinvestoinneista 42 prosenttia käytetään henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen, 32 prosenttia

työterveyshuoltoon, 10 prosenttia virkistystoimintaan ja 15 prosenttia työkunnon parantamiseen. Etenkin koulutukseen liittyvät investointien osuus on tippunut selvästi edellisestä vuodesta. Virkistystoimintaan investoitu summa on pudonnut noin kolmanneksella ja myös työterveyshuollon summa on pienentynyt yli kymmenyksen vuoteen 2019 verrattuna.

Kuvio 41 Henkilöstöinvestoinnit 2010—2020



Suuri osa valtiolla tehtävästä työstä on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään korkeaa koulutusta ja osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä. Kuviosta 42 ilmenee, että vuonna 2020 henkilöstökoulutukseen käytettiin keskimäärin vain 1,5 työpäivää per henkilötyövuosi ja koulutuksen pituus oli keskimäärin 5,1 työpäivää koulutettua kohti. Koulutuspäivien määrä henkilötyövuotta kohden suunnilleen puolittui edellisvuoteen verrattuna ja alitti vuoden 2010 vastaavan luvun. Pandemian aikana on koettu voimakas siirtymä lähikoulutuksista etäkoulutuksiin ja etenkin alkuvuodesta 2020 mahdollisuus osallistua koulutuksiin lähikoulutusten peruutusten takia on ollut heikko. Myös itsenäisesti suoritettavien verkkokurssien yleistyminen vaikuttaa tarpeeseen osallistua koulutuksiin.



5 Liikkuvuus

5.1.1 Valtiolla.fi

Mahdollisuus valtionhallinnon sisäiseen liikkuvuuteen eri virastojen ja tehtävien välillä on tunnistettu merkittäväksi vetovoimatekijäksi työhaussa valtiolle. Sen lisäksi se laajentaa ja vahvistaa sekä liikkuvien että ympäröivien työyhteisöjen osaamista.

Liikkuvuuden edistäminen onkin yksi kolmesta valtion yhteisestä HR-tavoitteesta. Myös kaksi muuta, osaamisen kehittäminen ja työnantajakuva uudistaminen, liittyvät liikkuvuuden edistämiseen.

Liikkuvuuden edistämiseen ja siihen liittyviin aiheisiin voi perehtyä valtiolla.fi:n Liikkuvuus-teemaosiossa:

<https://www.valtiolla.fi/teema/liikkuvuus/>

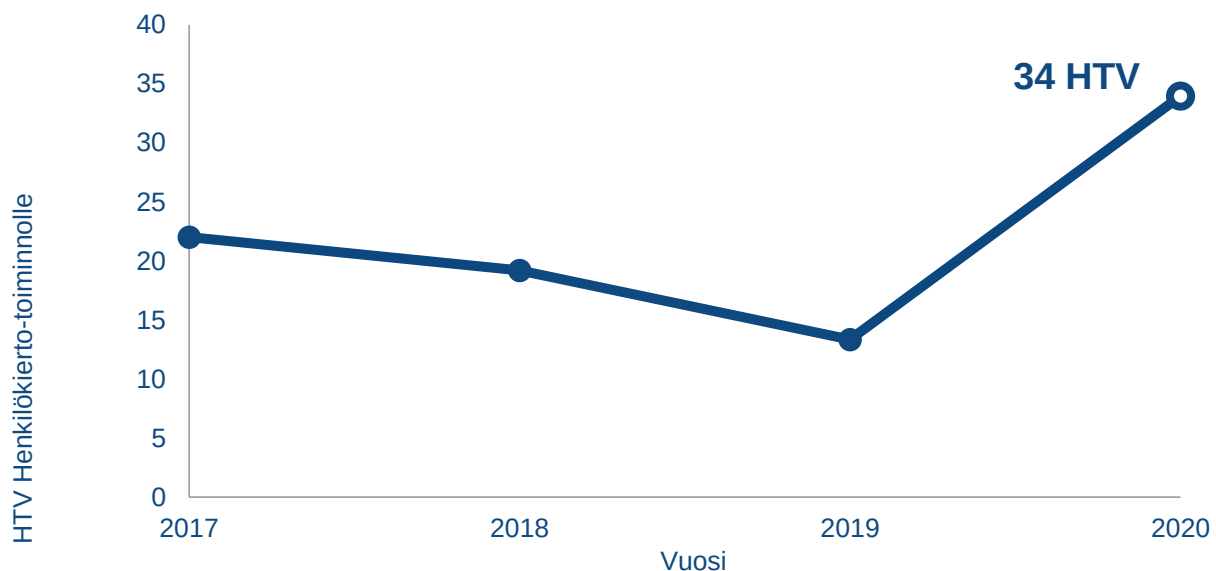
5.1.2 Henkilökierto

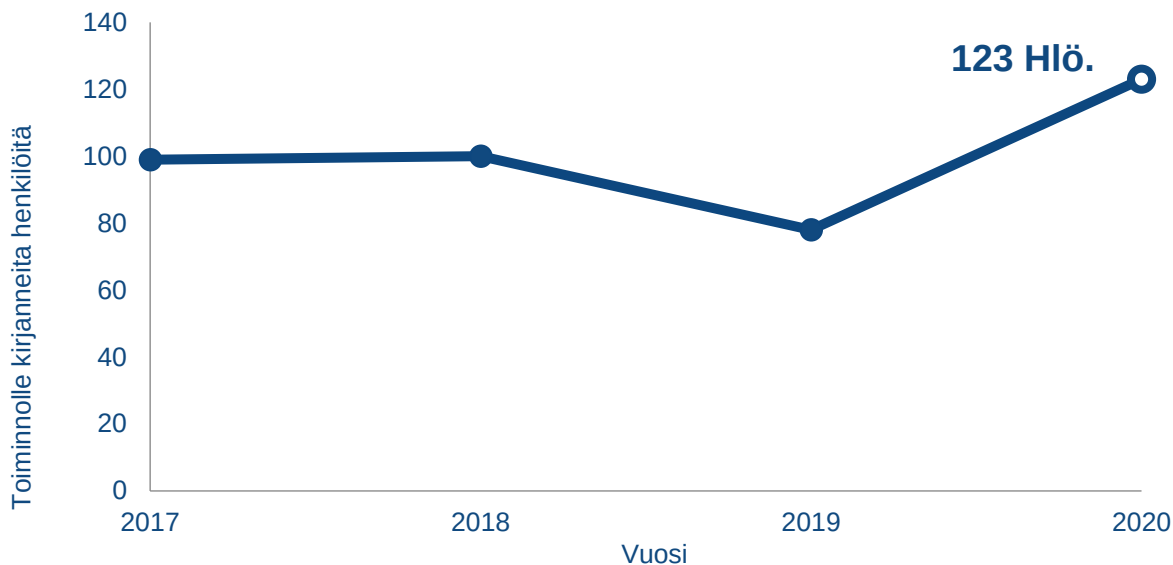
Valtiokonttorin julkaisemassa yhteisessä toimintotilikartassa ohjeistetaan Henkilökierto-toiminnon (9999615400) käytöstä vuodesta 2016 alkaen. Lähettävä virasto kohdentaa tälle toiminnolle henkilökierrossa olevan työntekijän työajan ja menot. Tarkastelemalla kirjauksia tälle toiminnolle voimme muodostaa kuvain henkilökierron määrästä lähettävien virastojen osalta.

Yhteensä valtiolla (poissulkien Puolustusvoimat, Tulli ja Ahvenanmaa) on henkilökierto-toiminnolle kohdennettu noin 34 henkilötyövuotta 123 henkilön toimesta. Kummatkin näistä luvuista ovat huomattavasti kasvaneet aiemmista vuosista. Tästä huolimatta voivat nämä luvut huomattavasti aliarvioida henkilökierron määrää, sillä ne seuraavat vain ohjeiden mukaan kohdennettua henkilökierrossa tehtyä työtä. 123 henkilöä vastaa vain noin 0,2% koko henkilöstöstä edellä mainituin poissuluin.

Kuvio 43

Henkilökierto-toiminnolle kohdennettu HTV 2017-2020





5.1.3 Sisäinen vaihtuvuus

Sisäistä vaihtuvuutta tarkastellaan tässä raportissa henkilöiden siirtyminä virastotyyppitasolla tammikuun 2020 ja tammikuun 2021 välillä. Tarkastelua varten on tarkasteltu henkilöstön sijoittumista eri virastotyyppisiin tammikuussa 2020 ja verrattu henkilöiden sijoittumiseen tammikuussa 2021. Siirtymistä on määriteltä virastotyyppiparit (lähtö- ja tulovirastotyyppi) ja summattu siirtyneiden henkilöiden määrä virastotyyppiparille. Tämän tarkastelun metodilla laskettuna virastotyyppien välinen vaihtuvuus on 844 henkilöä vuonna 2020.

Koska vaihtuvuutta voi myös tapahtua virastojen välillä virastotyyppien sisällä ja virasto voi kirjanpitoyksikkötasolla olla osa useampaa virastotyyppiä, antaa tämä tarkastelu rajallisen kuvan vaihtuvuuden kokonaisvolyymista virastojen välillä. Valtiokonttori on aiemmin julkaissut vuosien 2010-2018 vaihtuvuusvirtoja työnantajavirastotasolla, joka kuvaa paremmin todellisia virastojen välisiä siirtymiä. Keskiarvo vuositason vaihtuvuudelle työnantajavirastotalla on tuossa aineistossa noin 5000. Vuoden 2020 aikana työnantajavirastojen välillä siirtyneitä henkilöitä on noin 3000, joista 28% on ulosottolaitosten ja joulukuussa perustetun ulosottoviraston välisiä. Toinen suuri virta työnantajavirastotasolla on ulkoministeriön ja ulkoministeriön edustustojen välillä, joissa vaihtuvuus puolin ja toisin vastaa noin 6% työnantajavirastojen välisestä liikkeestä. Hallinnonalojen, kirjanpitoyksikköjen ja työnantajavirastojen välisistä siirtymistä 2010-2018 toteutettu raportti on julkaistu [#Tietokiri-hankkeen sivuilla](#).

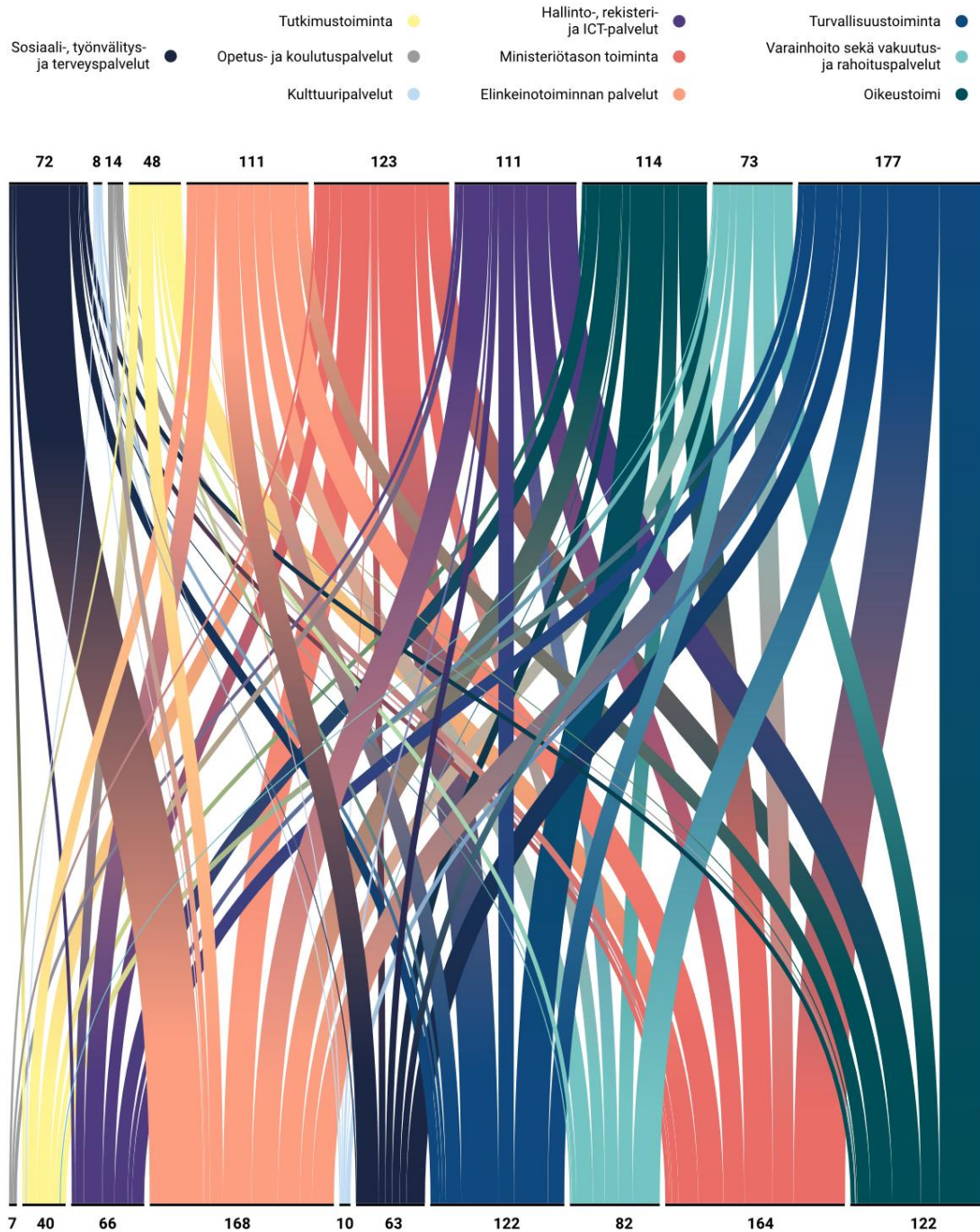
Taulukossa 2 ja kuviossa 45 on esitetty vaihtuvuusvirrat virastotyyppien välillä. Lähtövaihtuvuus on suurinta turvallisuustoiminnassa, jossa yleisimmät kohteet ovat ministeriötason toiminta ja oikeustoimi. Suurin yksittäinen virta on sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluiden sekä elinkeinotoiminnan palveluiden välillä. Tämä näyttäytyy kirjanpitoyksikkötasolla kuitenkin pitkälti ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen sisäisenä siirtymänä (ELY-keskuksista TE-toimistoille tai toisin päin siirtyi 44 henkilöä).

Tulovaihtuvuus on suurinta elinkeinotoiminnan palveluissa. Tätä selittää osaltaan edellä mainittu siirtymä ELY-keskusten ja TE-toimistojen välillä.

Taulukko 2 Sisäinen vaihtuvuus virastotyyppien välillä (yli 10 siirtymää) 2020

2020 Virastotyyppi	Määrä	2021 Virastotyyppi
Sosiaali-, työnvälitys- ja terveystyöpalvelut	49	Elinkeinotoiminnan palvelut
Turvallisuustoiminta	47	Ministeriötason toiminta
Turvallisuustoiminta	41	Oikeustoimi
Ministeriötason toiminta	34	Turvallisuustoiminta
Oikeustoimi	31	Turvallisuustoiminta
Oikeustoimi	26	Ministeriötason toiminta
Ministeriötason toiminta	26	Elinkeinotoiminnan palvelut
Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	26	Oikeustoimi
Turvallisuustoiminta	25	Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut
Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	24	Elinkeinotoiminnan palvelut
Elinkeinotoiminnan palvelut	23	Ministeriötason toiminta
Ministeriötason toiminta	20	Oikeustoimi
Oikeustoimi	20	Elinkeinotoiminnan palvelut
Turvallisuustoiminta	20	Elinkeinotoiminnan palvelut
Elinkeinotoiminnan palvelut	20	Sosiaali-, työnvälitys- ja terveystyöpalvelut
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	19	Ministeriötason toiminta
Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	19	Ministeriötason toiminta
Tutkimustoiminta	18	Ministeriötason toiminta
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	17	Oikeustoimi
Turvallisuustoiminta	17	Sosiaali-, työnvälitys- ja terveystyöpalvelut
Elinkeinotoiminnan palvelut	17	Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut
Elinkeinotoiminnan palvelut	15	Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	15	Turvallisuustoiminta
Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	14	Turvallisuustoiminta
Elinkeinotoiminnan palvelut	14	Turvallisuustoiminta
Oikeustoimi	13	Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut
Ministeriötason toiminta	12	Tutkimustoiminta
Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	12	Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut
Elinkeinotoiminnan palvelut	12	Oikeustoimi
Oikeustoimi	12	Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut
Tutkimustoiminta	12	Elinkeinotoiminnan palvelut
Ministeriötason toiminta	11	Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	11	Elinkeinotoiminnan palvelut
Ministeriötason toiminta	11	Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut
Turvallisuustoiminta	11	Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut

Kuvassa esitetään Taulukkoa 2 vastaavat tiedot, josta voi tarkastella vastaavia lukuja. Jokainen virastotyyppi on lähtövaihtuvuudeltaan esitetty yläreunassa palkkina ja tulovaihtuvuudelta alareunassa. Virrat virastotyyppien välillä on esitetty viivoina, joiden paksuus osoittaa suuntaa antavasti siirtyneiden määrän virastotyyppien välillä.



Kuviot

Kuvio 1	Henkilöstön määrän kehitys 1975—2020	5
Kuvio 2	Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin vuonna 2020 edelliseen vuoteen verrattuna ..	6
Kuvio 3	Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2020	6
Kuvio 4	Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2020	7
Kuvio 5	Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2020	7
Kuvio 6	Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2020	8
Kuvio 7	Yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2020	9
Kuvio 8	Joitain sukupuolittuneita ammattinimikkeitä vuonna 2020	10
Kuvio 9	Tehtävätasoinen sijoittuminen sukupuolittain 2016—2020	11
Kuvio 10	Naisten osuus ylimmästä johdosta 2010-2020	12
Kuvio 11	Keski-ikä kehitys 2010—2020	12
Kuvio 12	Ikäluokka sukupuolittain vuonna 2020	13
Kuvio 13	Koulutusjakauma 2010—2020	14
Kuvio 14	Koulutusaste sukupuolittain 2010—2020	14
Kuvio 15	Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2010—2019	15
Kuvio 16	Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2020	15
Kuvio 17	Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2010—2020	16
Kuvio 18	Osa-aikaisten henkilöiden osuudet sukupuolittain 2010—2020	17
Kuvio 19	Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2004—2020	18
Kuvio 20	Vanhuuseläköitymisen ennuste 2020—2035	19
Kuvio 21	Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2015—2020	20
Kuvio 22	Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin	20
Kuvio 23	Poistuman ennuste 2021—2028	21
Kuvio 24	Henkilötyövuoden hinta 2010—2020	23
Kuvio 25	Ansiökehitys vuosina 2011—2020	24
Kuvio 26	Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain	24
Kuvio 27	Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä vuonna 2020	25
Kuvio 28	Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2020	26
Kuvio 29	Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000—2020	26
Kuvio 30	Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2010—2020	27
Kuvio 31	Ei tehdyin työn osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2020	28
Kuvio 32	Palkallisen ylityön suhde säännölliseen työaikaan sukupuolittain vuosina 2010—2019	28
Kuvio 33	Osioiden jakaumat 2016—2020	30
Kuvio 34	Indeksien jakaumat 2020	32
Kuvio 35	Oma työ	33
Kuvio 36	Työyhteisön oikeudenmukaisuus	33
Kuvio 37	Esimiestyö	34
Kuvio 38	Johtaminen	34
Kuvio 39	Palkkaus	35
Kuvio 40	Sairauspoissaolot 2010—2020	36
Kuvio 41	Henkilöstöinvestoinnit 2010—2020	37
Kuvio 42	Koulutuspäivät per henkilötyövuosi 2010—2019	38
Kuvio 43	Henkilökierto-toiminnolle kohdennettu HTV 2017-2020	39
Kuvio 44	Henkilökierto-toiminnolle kohdentaneiden henkilöiden määrä 2017-2020	40
Kuvio 45	Sisäinen vaihtuvuus virastotyyppien välillä 2020	42

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos edellisestä vuodesta
Henkilöstömäärä											
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	85 072	82 774	81 210	78 767	73 676	72 984	73 176	74 318	75350	77151	1 801
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	83 312	81 484	80 380	78 639	73 132	72 025	71 863	72 885	73 902	74 960	1 058
Henkilöstörakenne											
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8	1,7	1,6	1,5	-0,1
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,1	6,1	6,2	6,2	6,4	5,9	6	9,8	10,1	10,2	0,1
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	38,4	42,7	41,4	39,7	38,9	41,3	41,4	39,7	38,3	40	1,7
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	93,4	93,7	94	94,4	94,8	94,9	94,9	95,2	95	95,3	0,3
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,6	6,3	6	5,6	5,2	5,1	5,1	4,8	5	4,7	-0,3
Kaikkien määräaikaissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	13,9	13,7	13,6	12,7	12,5	13,4	14,7	16,2	16,5	16,8	0,3
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	87	87	87,3	87,4	90,4	90,3	90,3	90,3	90,3	90,2	-0,1
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	48,7	48,4	48,7	48,6	48,8	48,9	49	49,2	49,4	49,5	0,1
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	45,7	45,9	46,1	46,3	46,4	46,3	46,3	46,1	45,9	45,7	-0,2
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	55,3	56,2	56,6	57,3	57,6	56,8	55,8	54,7	54,1	53,4	-0,7
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,1	5,2	5,2	5,3	5,1	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	0,1
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	29,4	30,4	31,1	31,9	30,2	32,2	33,2	33,7	34,3	35,4	1,1
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4,1	4,4	4,4	4,5	3,7	3,8	3,9	3,9	4,1	4,1	0,0
Työajan käyttö vuoden aikana											
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	78,7	78,8	78,1	78,2	79,2	80,2	80,7	80,6	80,8	82,5	1,7
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	0,0
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,9	1,5	2	1,8	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2	0,7	-0,5
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	15	14,5	14,7	14,8	14,8	14	13,7	13,7	13,4	13	-0,4
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	4,0	3,9	3,7	3,7	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	2,9	-0,5
Työvoimakustannukset vuoden aikana											
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	61,9	61,9	62	61,8	62,5	64,3	65,5	65,6	65,8	66,4	0,6
Väillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	38,1	38,1	38	38,2	37,5	35,7	34,5	34,4	34,2	33,6	-0,6
Väillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	18,5	18,5	18,6	18,2	17,7	17,4	17,3	17,4	17,3	16,9	-0,4
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	17,5	17,3	17,2	17,8	17,6	16,1	14,9	14,7	14,6	14,9	0,3
Muiden väillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,1	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,3	2,2	2,4	1,8	-0,6
Henkilöstötarve											
Ulkoiset henkilöstörekrytinnit vuoden aikana, lukumäärä	5 569	6 712	5 727	5 147	3 697	4 305	4 805	6 205	5 384	6 714	1 330
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytinnissa vuoden aikana	75,2	55,7	58,7	64	59,7	58,8	73,6	59,2	93,6	95,4	1,8
Työhyvinvointi											
Työtyytyväisyys (asteikolla 1-5: 1=erittäin tyytymätön; 5=erittäin tyytyväinen)	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	3,5	3,6	0,0	-3,6
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9,7	9,3	9,0	8,9	8,6	8,5	8,4	8,5	8,6	7,4	-1,2
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,9	4,6	4,6	4,4	4,2	4,1	4,4	4,3	4,4	5,1	0,7
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	14,9	13,8	13,2	12,5	10,3	12	13,5	13,9	12,4	15	2,6
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	75,1	76,2	76,1	76,2	75,8	77,8	77,8	77,1	77,8	72,1	-5,7
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	39,5	36,1	39,4	37,9	40,3	41,6	38,2	37,1	37,3	48,6	11,3



VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2020

Valtion henkilöstökertomus 2020

Valtiokonttori

Julkaisija: Valtiokonttori

ISSN: 2489-4761

Sörnäisten rantatie 13, Helsinki | PL 14, 00054 VALTIOKONTTORI

Puh. 0295 50 2000, Faksi 0295 50 3333, www.valtiokonttori.fi