

VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2022

Valtion henkilöstökertomus 2021

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury

Kuvailulehti

Julkaisija: Valtiokonttori	Julkaisupäivämäärä: 6.7.2022		
Tekijä: Valtiokonttorin Analysointipalvelut analysointipalvelut@valtiokonttori.fi	Julkaisun teema: Valtio työnantajana		
Julkaisun nimi: Valtion henkilöstökertomus 2021	ISSN: 2489-4761		
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Valtion henkilöstökertomus tarjoaa tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot valtion budjettitalouden virastojen ja laitosten palvelussuhteista. Mikäli tiedot on otettu muista lähteistä kuin Tahti-rekisteristä, lähdetiedot mainitaan kuvioiden yhteydessä. Aineisto ei sisällä yliopistojen eikä valtion liikelaitosten henkilöstötietoja.</p> <p>Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2021 joulukuussa 78 230 henkilöä. Vuoden 2020 joulukuuhun verrattuna palvelussuhteiden määrä kasvoi 1079 henkilöllä. Vuosi 2021 on viides perättäinen vuosi, kun valtion budjettitalouden henkilöstön määrä kasvaa.</p> <p>Vuonna 2021 valtiolta eläköityi noin 2,48% kaikista työeläkevakuutetuista budjettivaltion piirissä olevista päätoimisista ja sivustoimista palvelussuhteista. Vuosina 2003—2021 eläköitymisprosentti on ollut vuosittain keskimäärin 2,68 prosenttia (kuvio 17).</p> <p>Vuonna 2021 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 4 813 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamennoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta noin 185 miljoonalla eurolla.</p> <p>Henkilöstön tyytyväisyys on kehittynyt myönteisesti viimeisen viiden vuoden aikana. Positiivista kehitystä on tapahtunut erityisesti tyytyväisyydessä omaan työhön ja työyhteisöön.</p> <p>Henkilöstökertomuksen laadintatyö on tehty valtiovarainministeriön toimeksiantona Valtiokonttorissa.</p>			
Asiasanat:	henkilöstö, työvoimakustannukset, vaihtuvuus, työhyvinvointi, samapalkkaisuus		
Kieli:	suomi	Sivumäärä:	45
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	Oma työ	33
4.1.3	Työyhteisön oikeudenmukaisuus.....	33
4.1.4	Esimiestyö.....	34
4.1.5	Johtaminen	34
4.1.6	Palkkaus	34
4.1.7	Sisäinen työnantajakuva	35
4.2	Sairauspoissaolot.....	35

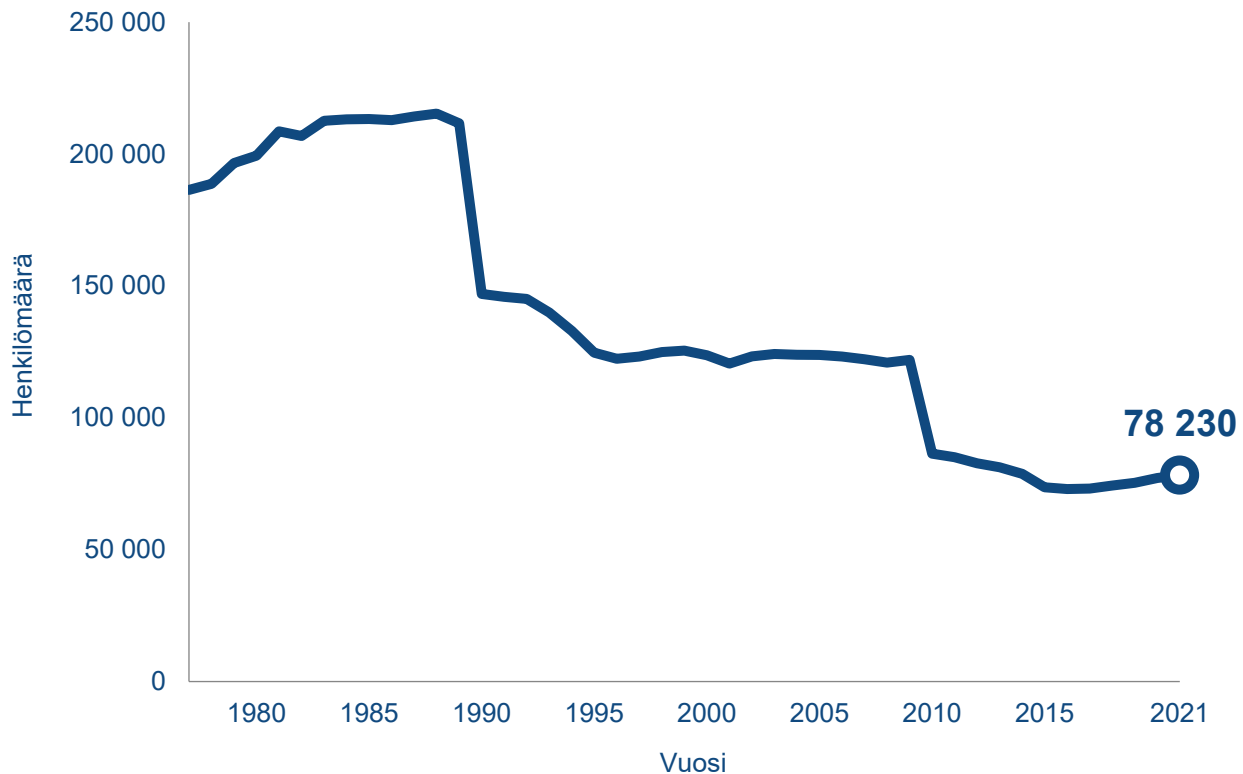
4.3	Henkilöstöinvestoinnit	36
5	Työelämän kehittäminen valtiolla.....	39
5.1.1	Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelma	39
5.1.2	Kaiku-hankerahoitus	40
5.1.3	eOppiva.....	41
Kuviot	42	

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstön määrä

Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2021 joulukuussa 78 230 henkilöä. Vuoden 2020 joulukuuhun verrattuna palvelussuhteiden määrä kasvoi 1079 henkilöllä. Vuosi 2021 on viides perättäinen vuosi, kun valtion budjettitalouden henkilöstön määrä kasvaa.

Kuvio 1 Henkilöstön määrän kehitys 1975—2021



Kuviossa 1 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärän kehitystä 1975—2021. Ajanjaksolla valtiolla työskenteli enimmillään runsaat 215 000 henkilöä. 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 säätiöittäminen 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 2021 henkilöstömäärä kasvoi yli 1000:lla edelliseen vuoteen verrattuna. Kuviossa 2 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärää virastotyypeittäin vuoden 2021 joulukuussa. Eniten henkilöitä 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 [tutkihallinto.fi](https://www.tutkihallinto.fi)-sivustolta.

Kuviosta 3 ilmenee, että henkilöstö vähentyi turvallisuustoiminnassa, kuten Poliisihallituksessa,

Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa. Eniten kasvua oli Sosiaali-, työnvälitys ja terveystoimissa.

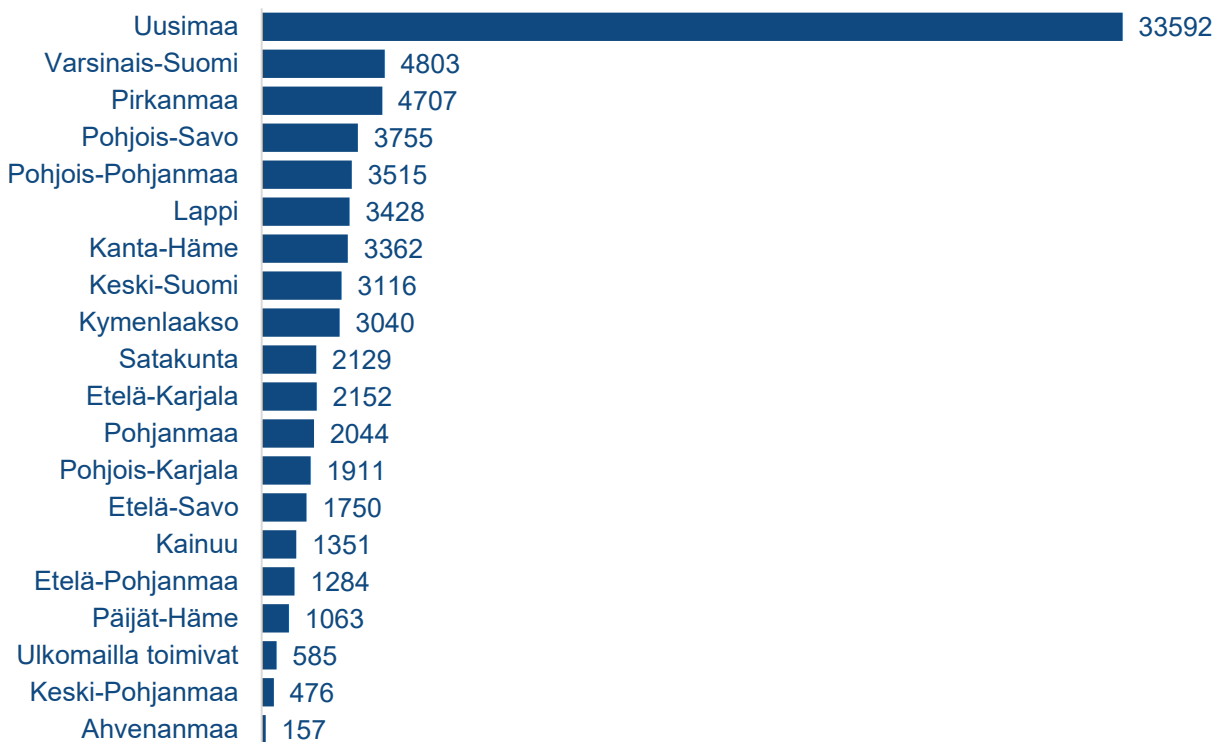
Kuvio 2 Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2021



Kuvio 3 Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin vuonna 2021 edelliseen vuoteen verrattuna

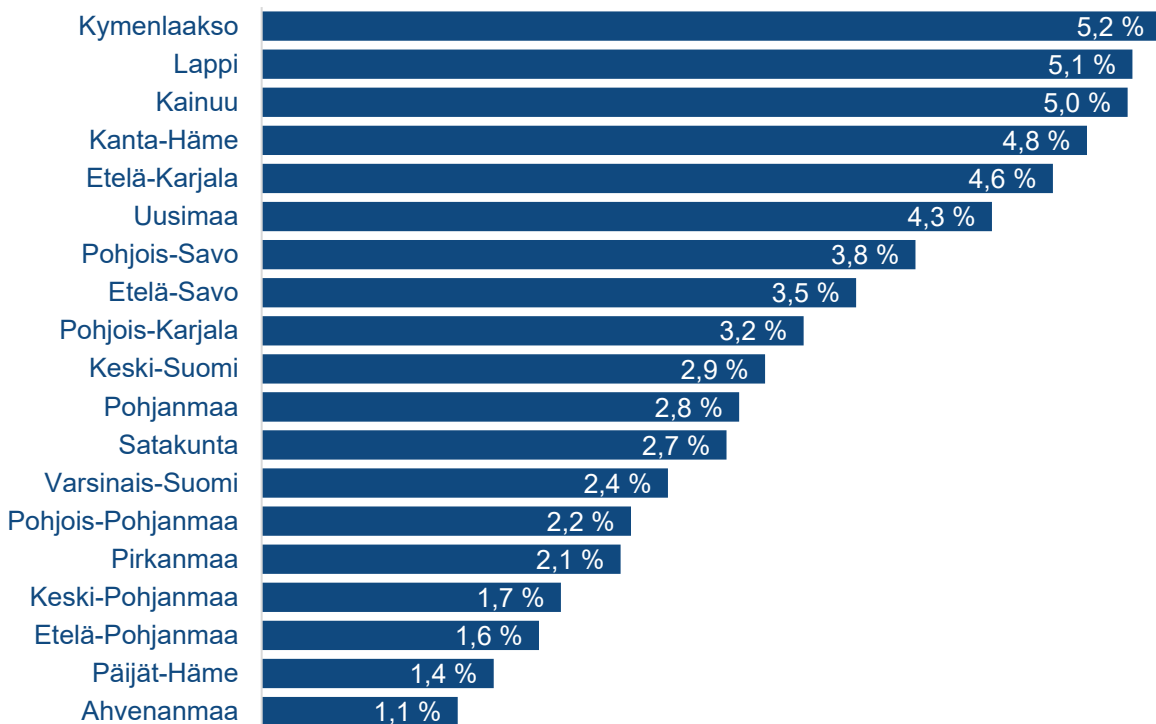


Kuvio 4 Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2021



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 kuvioista 5.

Kuvio 5 Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2021

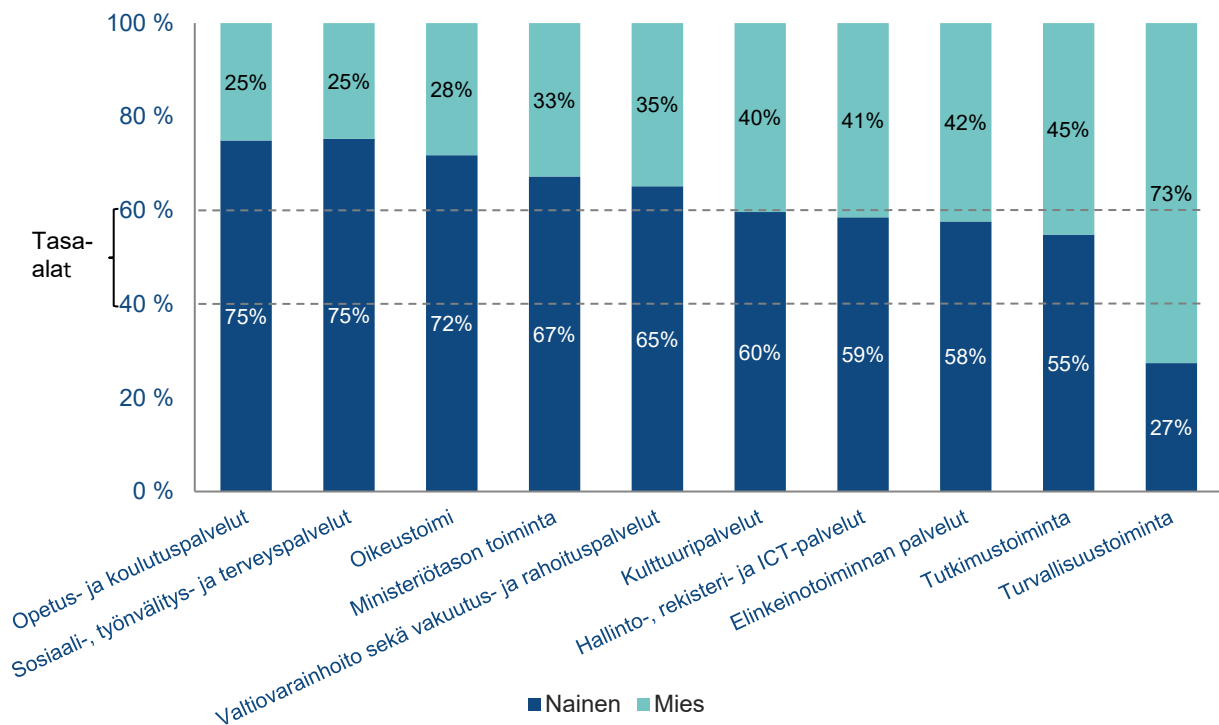


1.2 Sukupuolirakenne

1.2.1 Virastotyypeittäin

Naisia (49,8%) ja miehiä (50,3%) 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 2021 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 2021 tutkimustoiminta, elinkeinotoiminnan palvelut, hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut sekä kulttuuripalvelut.

Kuvio 6 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2021

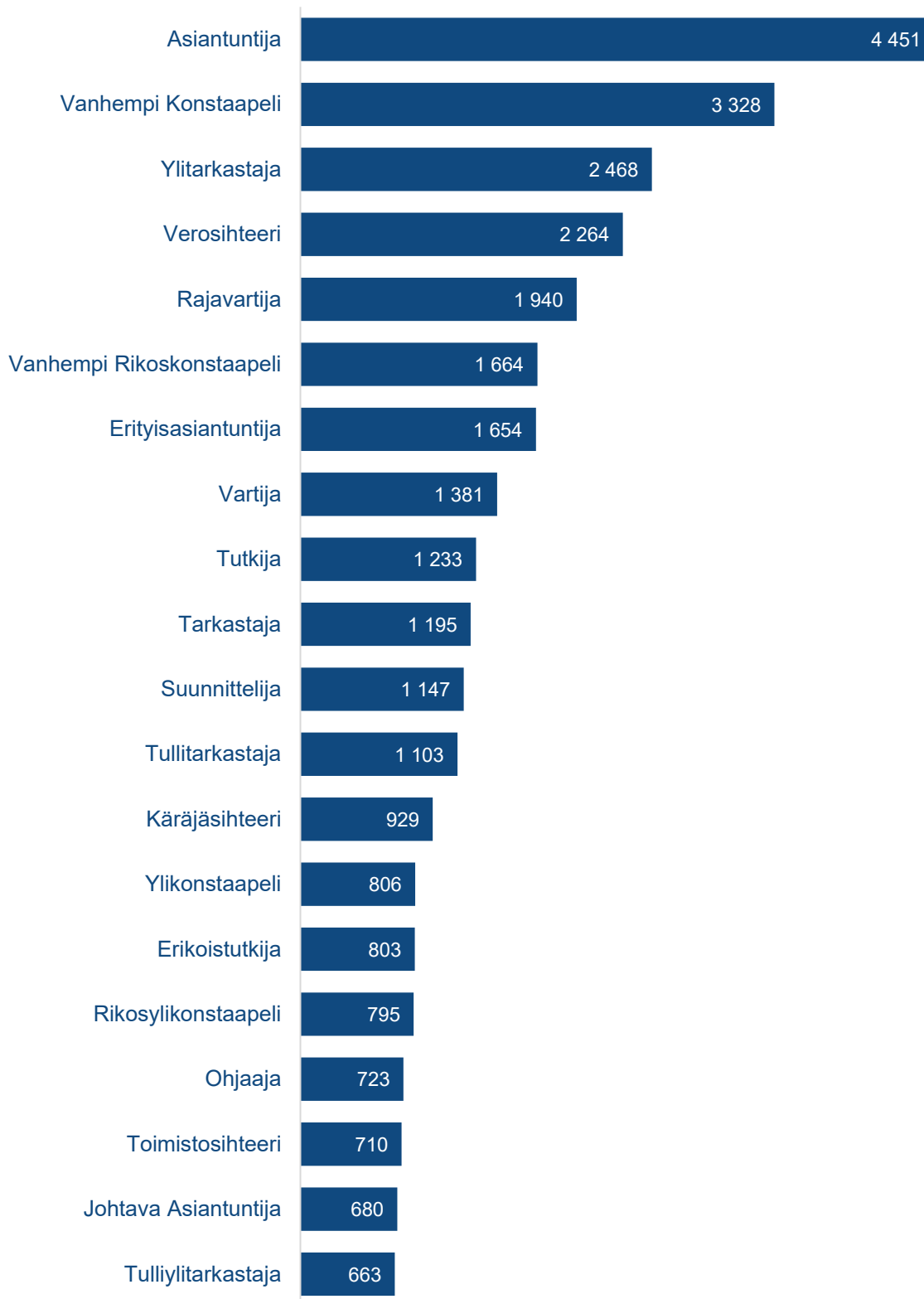


1.2.2 Ammattinimikkeet

Yleisimpien ammattinimikkeiden määriä havainnollistetaan kuviossa 7. Valtion budjettitalouden yleisin ammattinimike on "asiantuntija"-loppuinen nimike. Toiseksi yleisin on "sihteeri"-loppuinen nimike. Näistä yleisimpiä ovat verosihteeri, kärjäsihteeri ja toimistos sihteeri. "Konstaapeli"-loppuinen nimike on kolmanneksi yleisin. Näihin kuuluvia nimikkeitä ovat mm. vanhempi konstaapeli, vanhempi rikoskonstaapeli ja ylikonstaapeli.

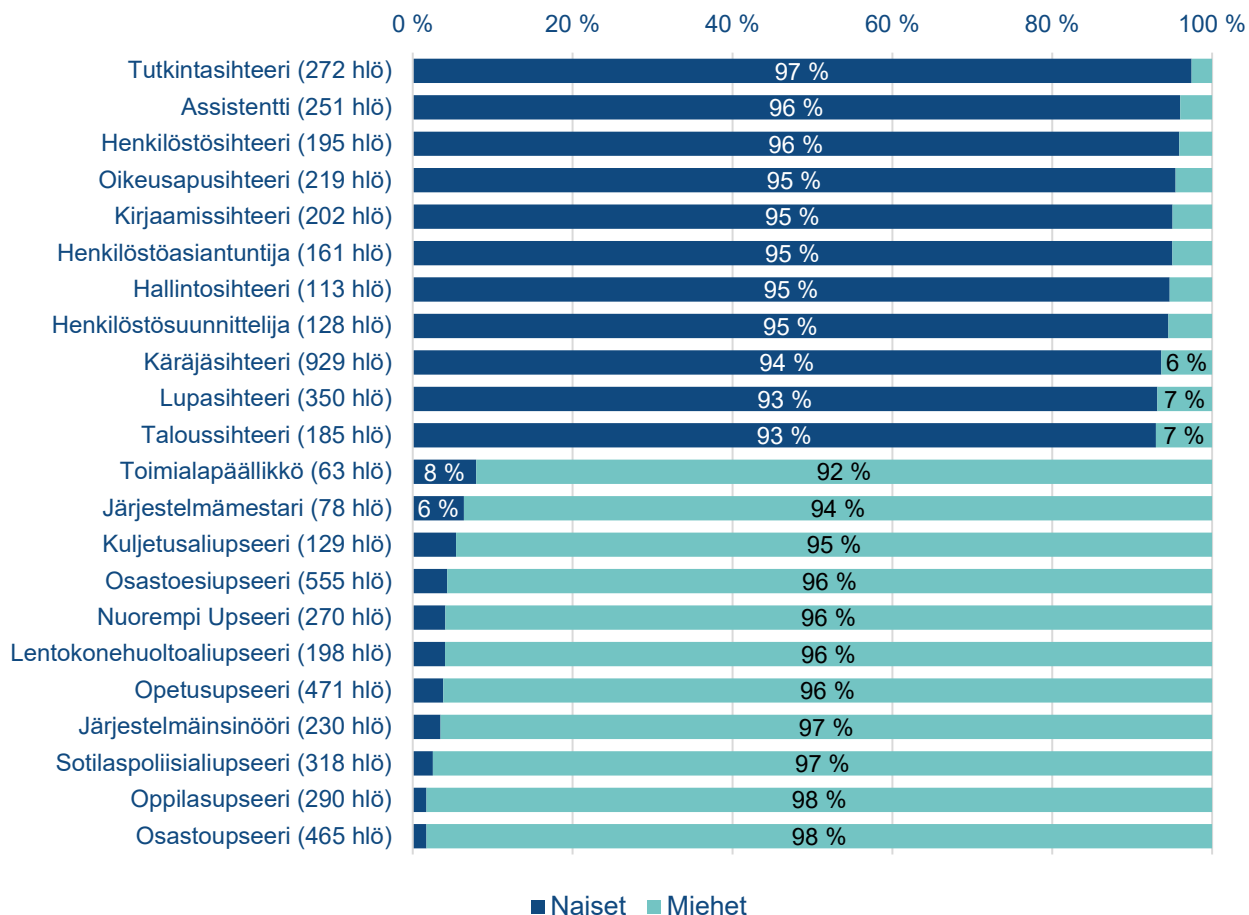
Kuvio 7

Yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2021



Kuvio 8

Joitain sukupuolittuneita ammattinimikkeitä vuonna 2021

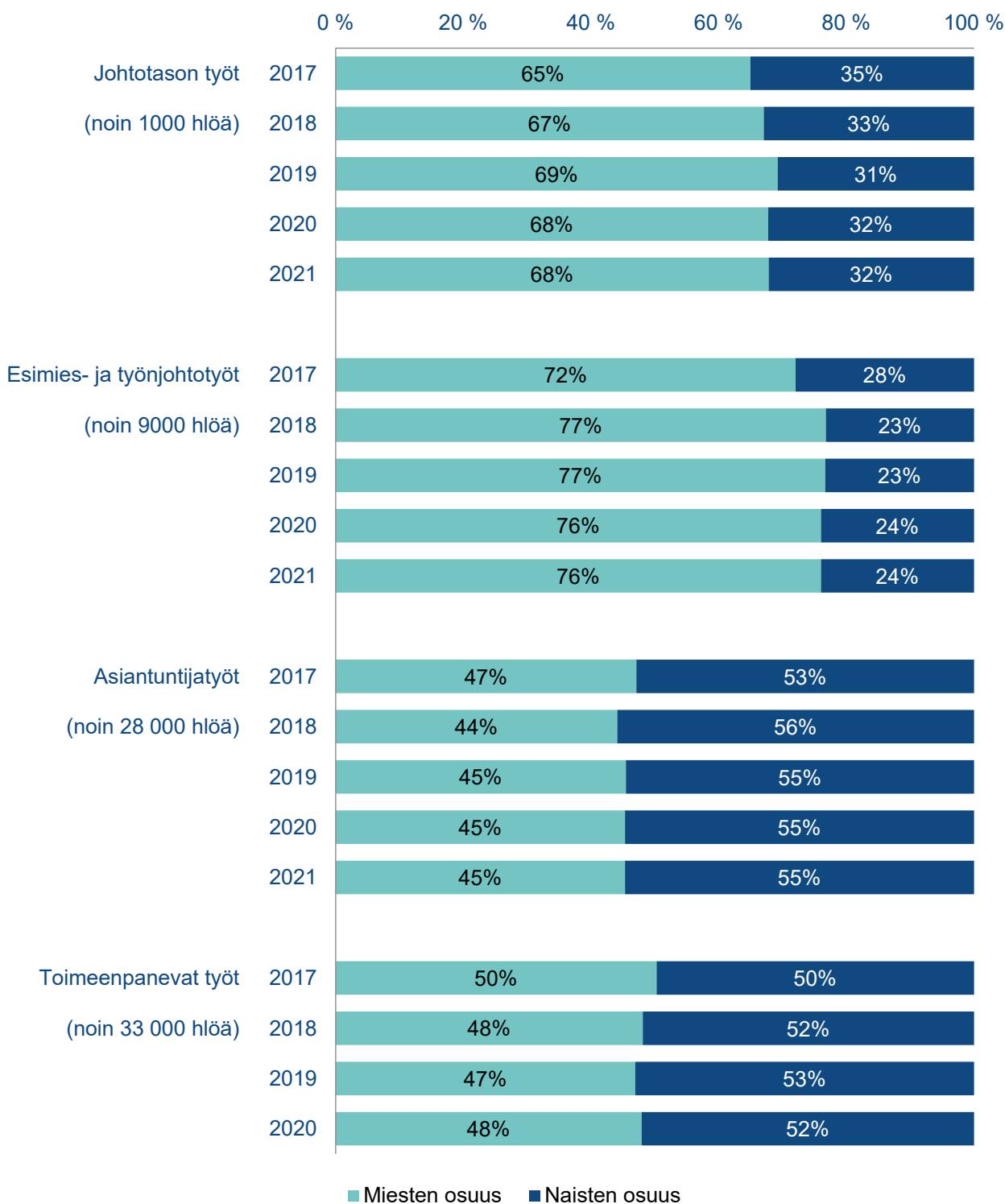


1.2.3 Tehtävätasoinen sijoittuminen

Tehtävätasoluokituksella valtion virat ja toimet on luokiteltu neljään ryhmään: johtotason työt, esimies- ja työnjohtotyöt, asiantuntijatyöt ja toimeenpanevat työt. Tehtävätasotieto on joltain osin epävarmaa ja virastojen välillä joskus epä johdonmukaista. Kuviossa 9 havainnollistetaan, miten naiset ja miehet ovat jakautuneet eri luokitusten tehtäviin vuosina 2017–2021.

Kuvio 9

Tehtävätasoinen sijoittuminen sukupuolittain 2017–2021

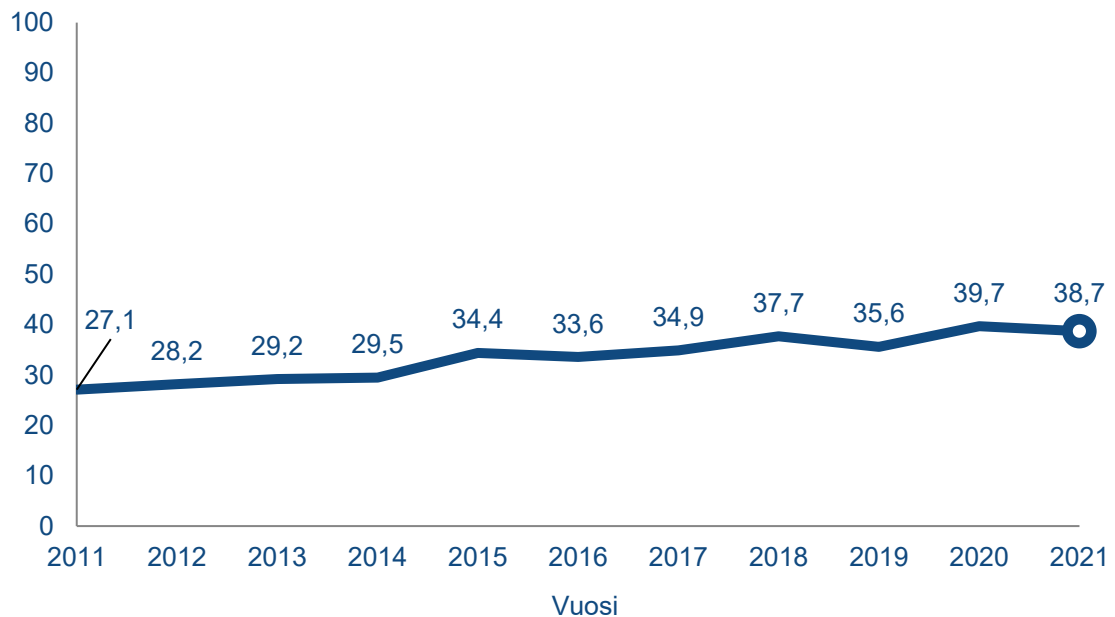


Kuviosta 9 ilmenee, että suurempi osa johtotason työtä tekevästä ja erityisesti esihenkilö- ja työnjohtotöitä tekevästä henkilöstä on miehiä. Miesten osuus näistä johto- ja esihenkilötehtävistä on myös kasvanut vuodesta 2017.

Naisten osuus ylimmästä johdosta on kasvanut trendinomaisesti viime vuosikymmenen aikana, kuten

kuviossa 10 havainnollistetaan. Nousua kymmenessä vuodessa on noin 11,6 prosenttiyksikköä. Valtion ylimmällä virkamiesjohdolla tarkoitetaan kansliapäälliköitä, alivaltiosihteereitä, osastopäälliköitä ja virka-asemaltaan vastaavia virkamiehiä sekä virastojen päälliköitä.

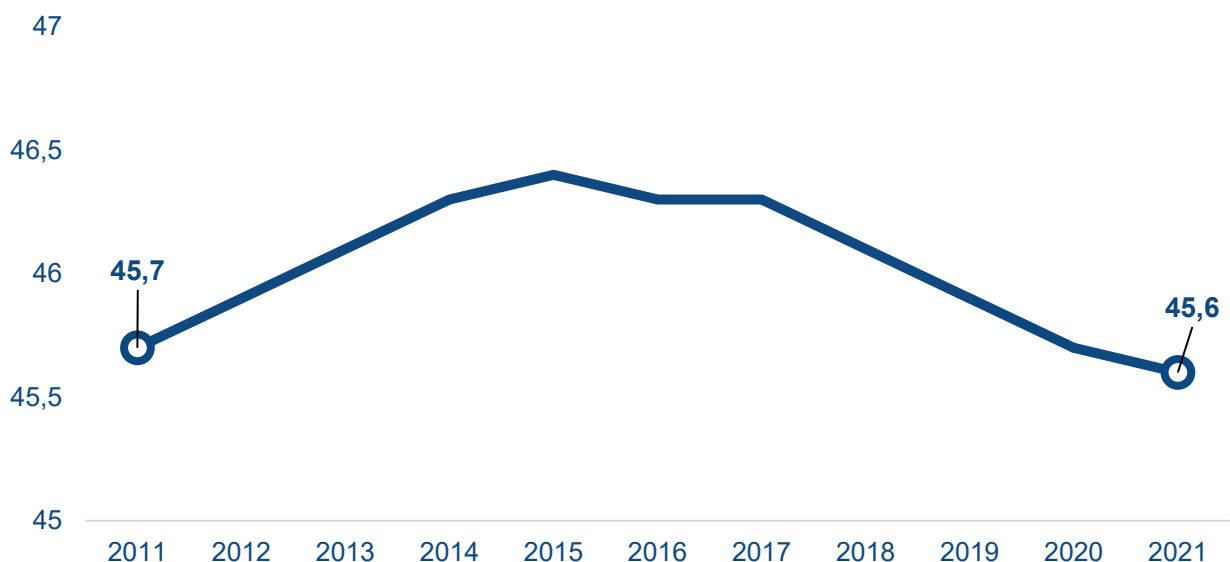
Kuvio 10 Naisten osuus ylimmästä johdosta 2011-2021



1.3 Ikärakenne

Valtion budjettitalouden henkilöstön keski-ikä on laskenut viisi vuotta peräkkäin. Kuvioista 11 ilmenee, että vuoteen 2011 verrattuna henkilöstön keski-ikä on aavistuksen laskenut.

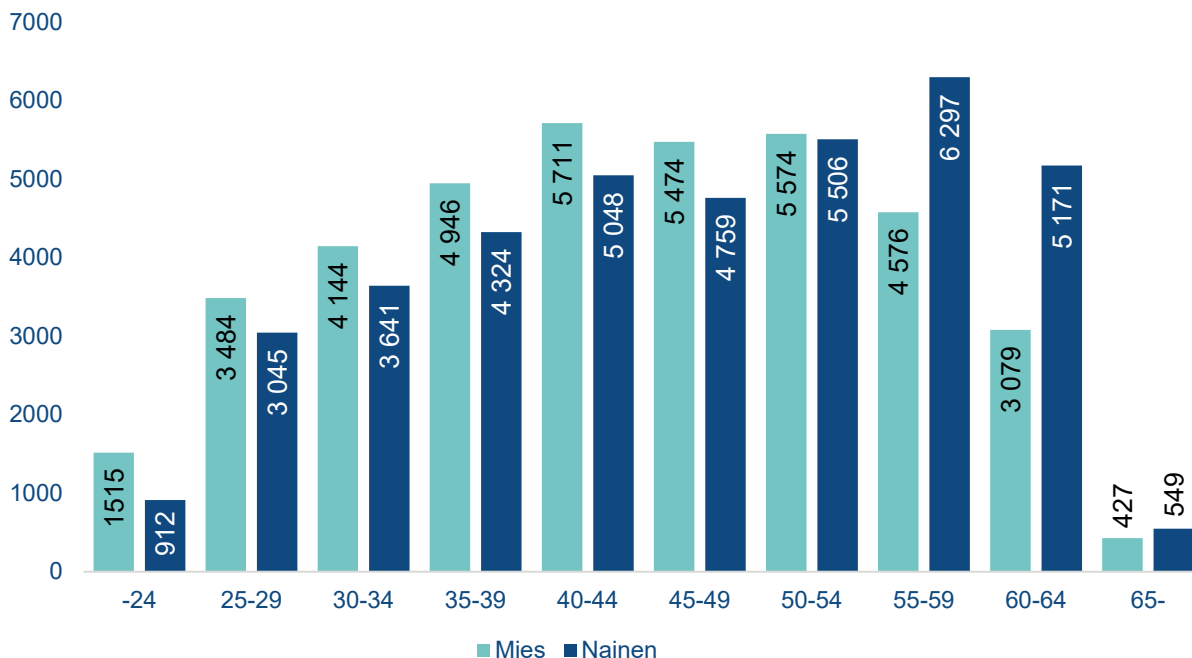
Kuvio 11 Keski-ikä kehitys 2011—2021



Valtiolla naisten keski-ikä on korkeampi kuin miesten. Kuviossa 12 havainnollistetaan sukupuolijakaumaa

ikäluokittain. Vuoden 2021 joulukuussa 60—64-vuotiaita naisia oli lähes 5200 kun miehiä oli vastaavassa ikäluokassa noin 3100. 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 2021

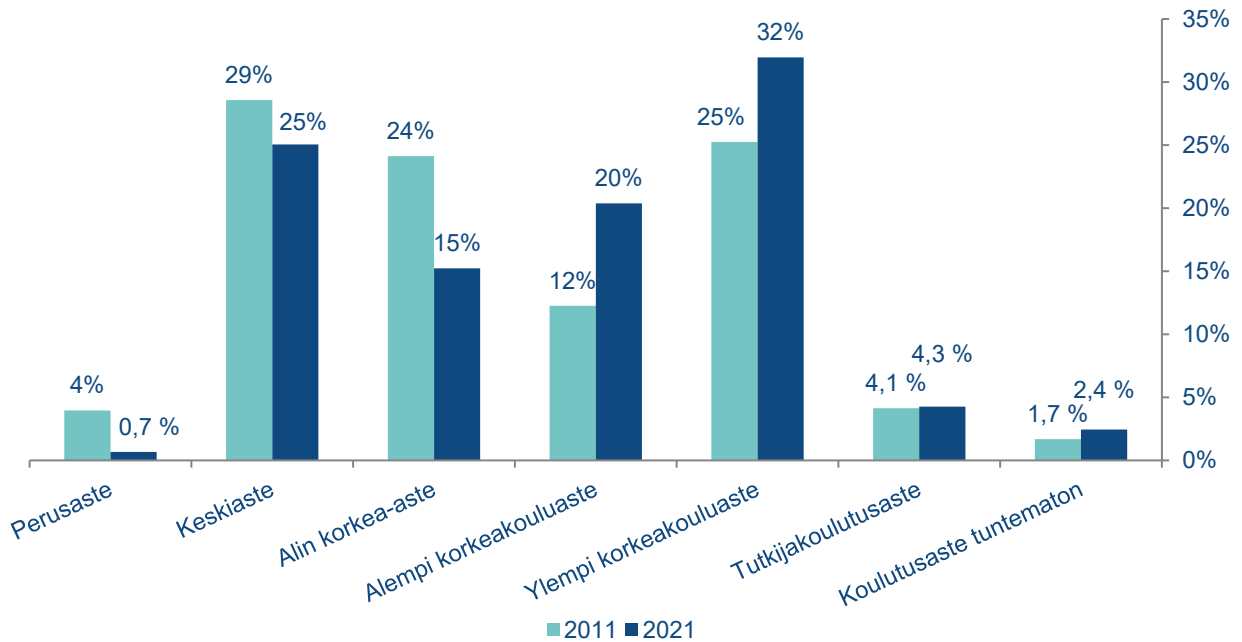


1.4 Koulutusrakenne

Vuonna 2021 valtion henkilöstöstä 56 prosentilla oli korkeakoulututkinto. Vuoteen 2011 verrattuna korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut huomattavasti. Perusasteen koulutuksen varassa olevien osuus on laskenut 2011–2021 alle prosentiin. Vastaavasti keskiasteen tai alimman korkea-asteen koulutuksen varassa olevien osuudet ovat laskeneet (kuviot 13).

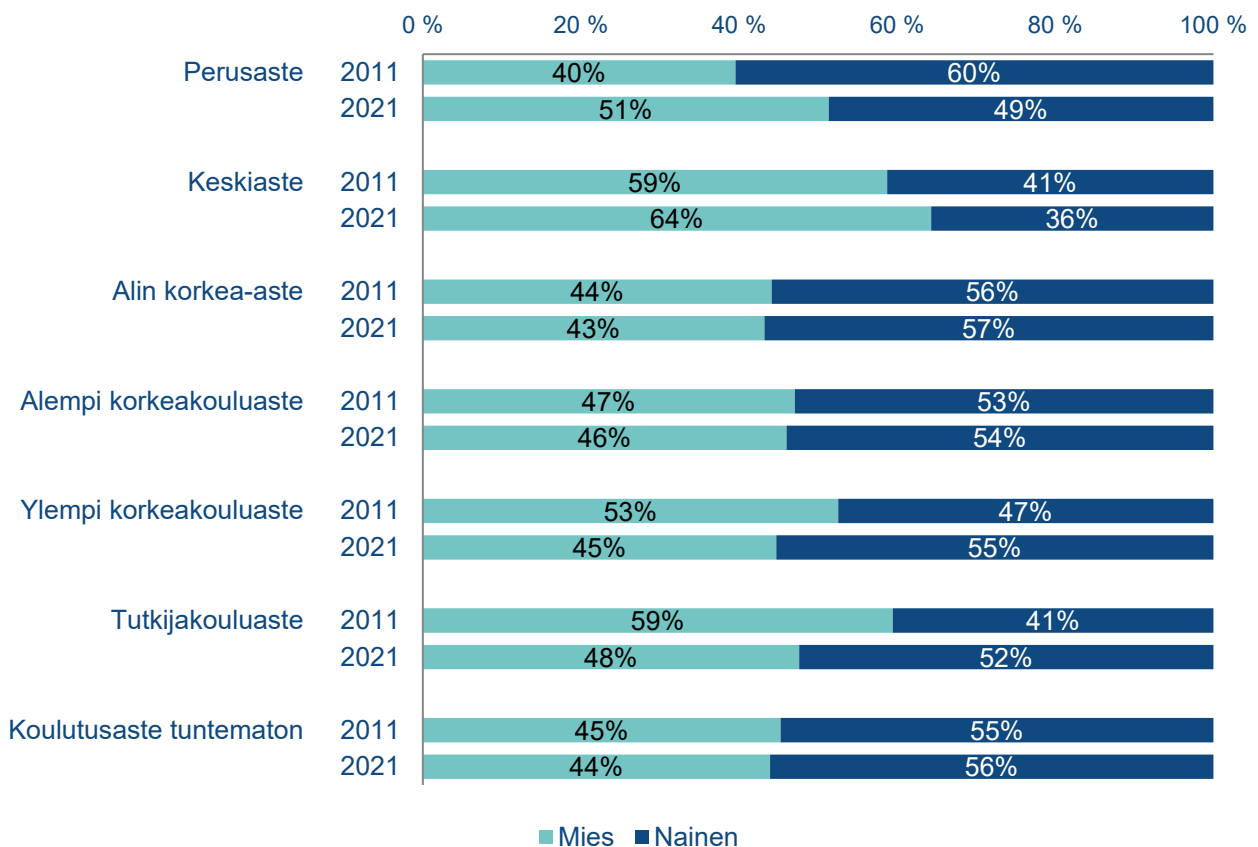
Tutkijakoulutuksen saaneiden osuus on pysynyt suurin piirtein samana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010. Koulutusaste tuntematon -ryhmän osuus on kasvanut, koska vuonna 2017 ryhmään lisättiin palvelussuhteet, joista tutkintotieto puuttui kokonaan.

Kuvio 13 Koulutusjakauma 2011—2021



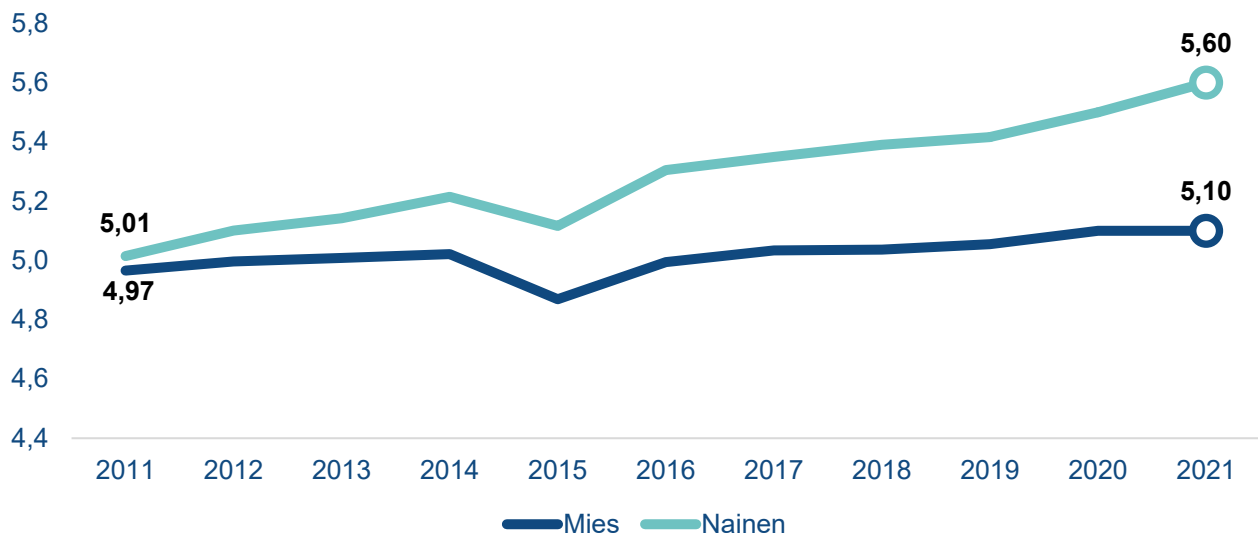
Kuviossa 14 havainnollistetaan valtion henkilöstön koulutusrakennetta sukupuolittain vuosina 2011 ja 2021. Viimeisen 10 vuoden aikana naisten osuudet ylempään korkeakouluasteeseen ja tutkijakoulutuksen suorittaneista ovat kasvaneet. Samalla naisten osuus peruskoulutuksen ja keskiasteen koulutuksen suorittaneista on laskenut. Koulutusero on kasvanut tasaisesti vuosittain. Naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2011, mutta sukupuolten välinen ero koulutusasteissa on kymmenen vuoden aikana kasvanut.

Kuvio 14 Koulutusaste sukupuolittain 2011—2021



Koulutustasoindeksillä¹ (kuvio 15) mitattuna naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2011. Koulutustasoero on kuitenkin kasvanut vuosittain. Notkahdus 2014—2015 selittyy pääosin VTT:n siirtymisellä pois budjettitalouden piiristä.

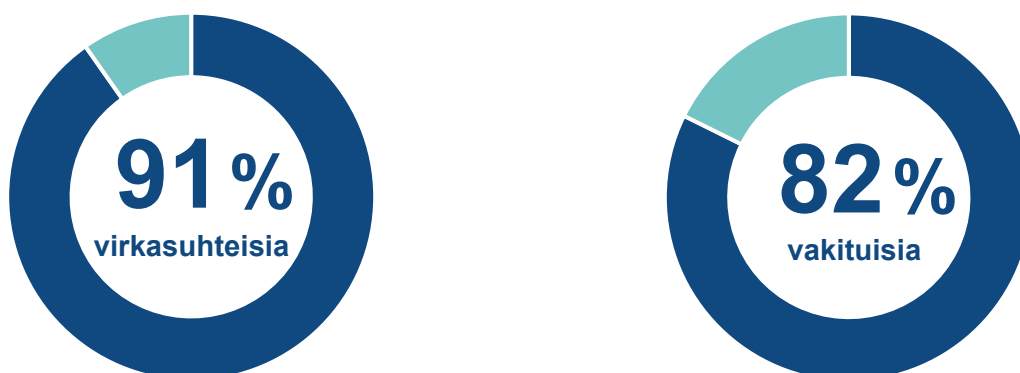
Kuvio 15 Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2011—2021



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 2021 henkilöstöstä 91 prosenttia oli virkasuhteessa ja 9 prosenttia työsopimussuhteessa. Virkasuhteisten palvelussuhteiden osuus on pysynyt likimain muuttumattomana vuodesta 2017. Palvelussuhteista 82 prosenttia oli vakituisia eli toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita.

Kuvio 16 Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2021



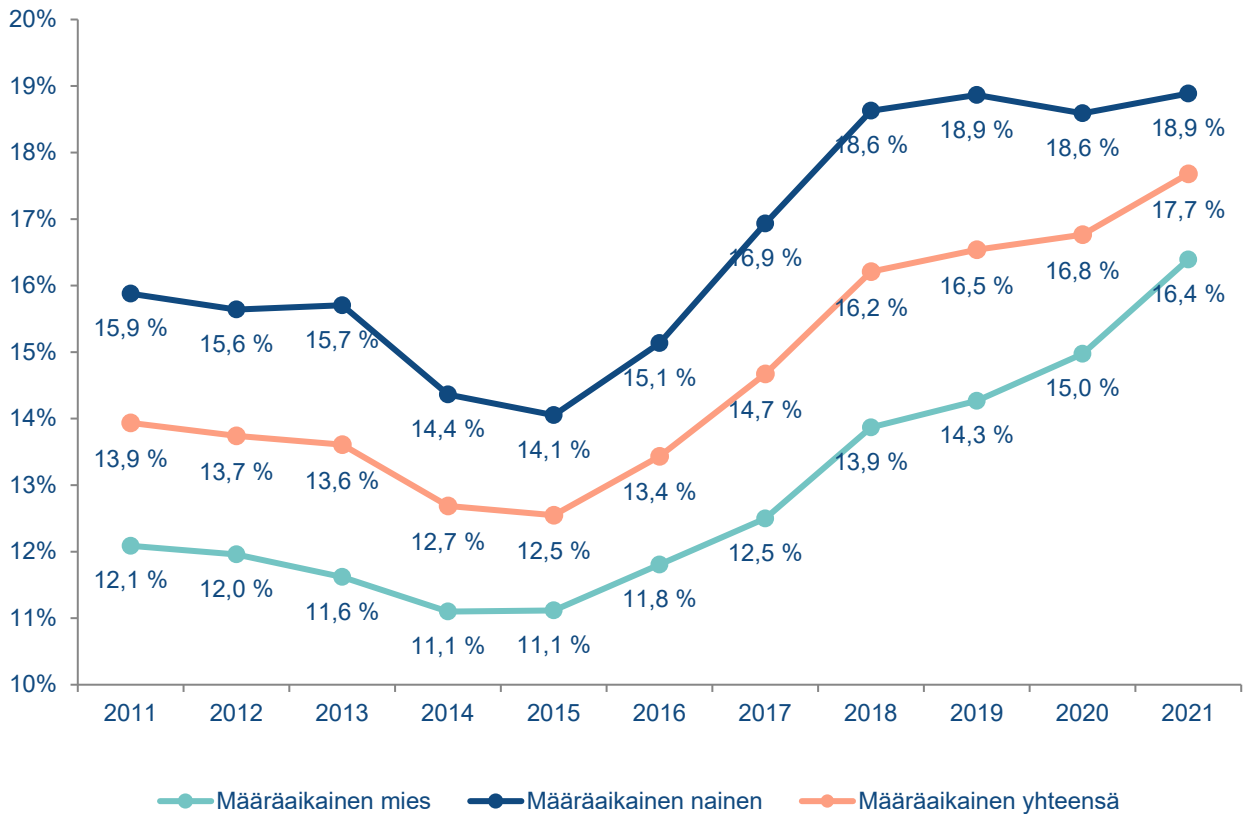
Kuviossa 17 havainnollistetaan määräaikaisten palvelussuhteiden osuuden kehittymistä 2011—2021. Koko tarkastelujaksolla määräaikaisten palvelussuhteiden osuudet ovat kasvaneet noin neljällä prosenttiyksillä

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.

kaikista palvelussuhteista vuosien 2011 ja 2021 välillä. Osuudet ovat vuoteen 2015 asti laskeneet mutta olleet nousussa vuodesta 2016 alkaen, määräaikaisten miesten osuuden kasvaen hieman enemmän kuin naisten koko jakson aikana.

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

Kuvio 17 Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2011–2021



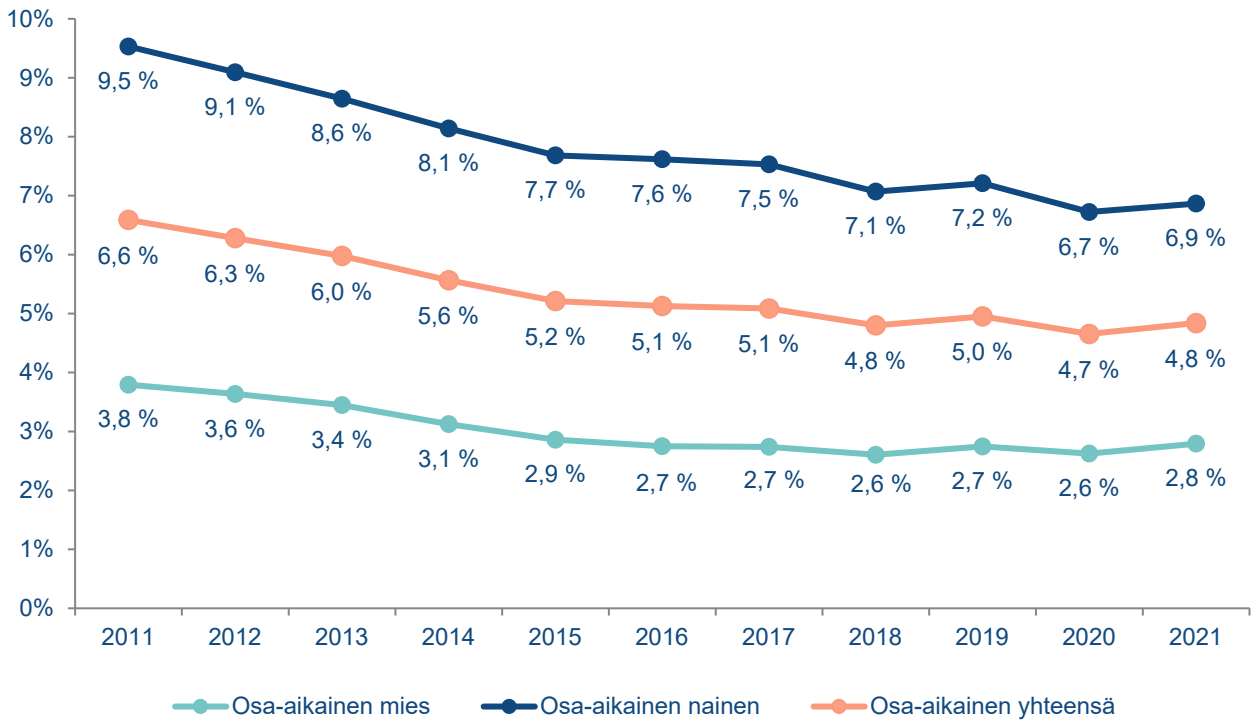
Palvelussuhteen määräaikaisuudelle pitää olla peruste, kuten työn luonne tai virkavapaan sijaisuus. Toisaalta määräaikaisen työvoiman avulla virastot kykenevät paremmin vastaamaan väliaikaisiin työmäärän ja työvoimatarpeen muutoksiin. Vuonna 2021 määräaikaisten määrä on kasvanut kaikissa virastotyypeissä Sosiaali-, työnvälitys- ja terveystyöpalveluita, Opetus- ja koulutuspalveluita ja Oikeustoimea lukuun ottamatta. Suhteellisesti suurinta määräaikaistuuksien kasvu on ollut Kulttuuripalveluiden virastoissa, jossa määräaikaisten osuus on kasvanut 5 % prosenttiyksikköä, kokonaismäärän ollen 28 % henkilöstöstä. Pienin määräaikaistuuksien osuus on Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluissa, 9 % henkilöstöstä.

Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä on puolestaan yleisesti laskenut vuosina 2011–2021 (kuva 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 palvelussuhteiden osuudet sukupuolittain 2011—2021



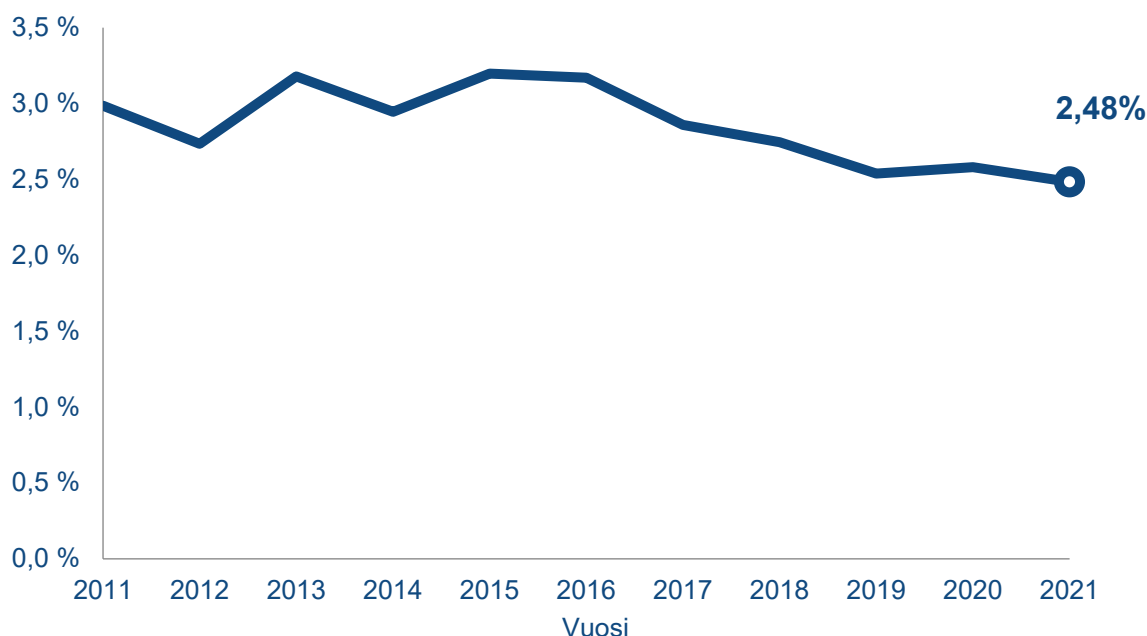
2 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

2.1 Eläköityminen

Vuonna 2021 valtiolta eläköityi² noin 2,48 % kaikista työeläkevakuutetuista budjettivaltion piirissä olevista päätoimisista ja sivustoimista palvelussuhteista³. Vuosina 2011—2021 eläköitymisprosentti on ollut vuosittain keskimäärin 2,86 prosenttia (kuvio 19).

Vuonna 2021 eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61 vuoden 7 kuukauden iässä. Naiset (62 vuotta 10 kuukautta) siirtyivät eläkkeelle myöhemmin kuin miehet (60 vuotta 3 kuukautta). Miesten alhaisempaan eläkkeellesiirtymisikään vaikuttavat sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Eläkkeellesiirtymisikä nousi edellisvuoteen verrattuna kahdella kuukaudella. Vuoteen 2011 verrattuna eläkkeellesiirtymisikä on noussut keskimäärin noin 19 kuukaudella.

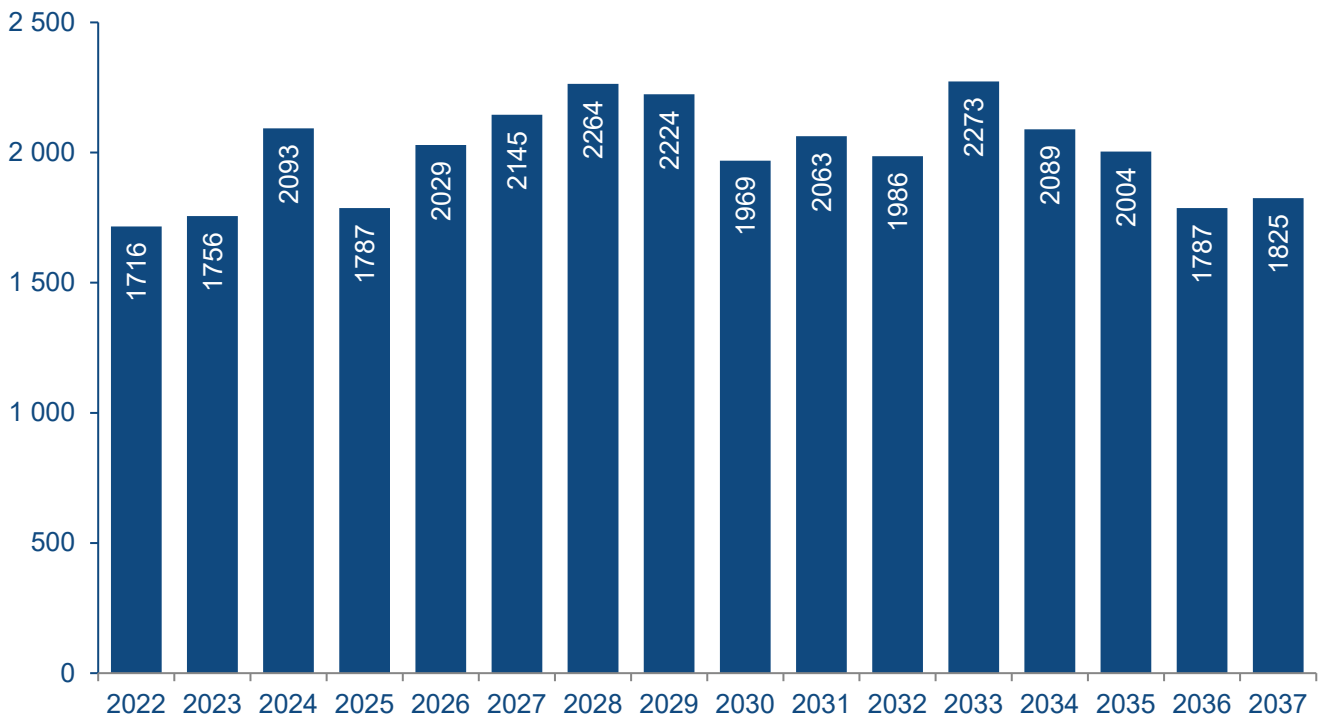
Kuvio 19 Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2011—2021



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

Kuviossa 20 esitetään vanhuuseläköitymisen ennuste vuoteen 2037 asti. Ennuste perustuu vuoden 2021 joulukuussa voimassa olleiden budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen yksilölliseen odotettuun eläköitymiseen.

Kuvio 20 Vanhuuseläköitymisen ennuste 2022—2037

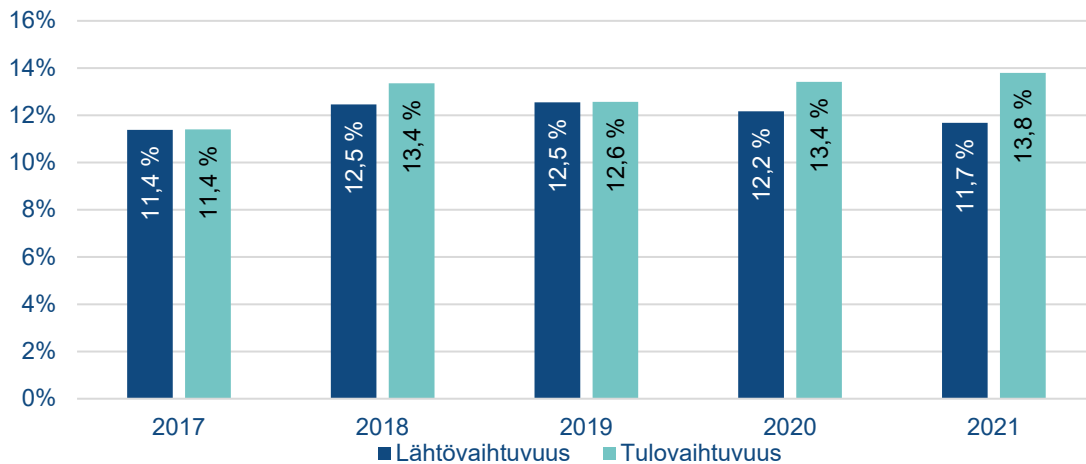


2.2 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus, eli vuoden aikana toisen työnantajan palvelukseen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2021 11,7 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 2021 13,8 prosenttia. Henkilöstökertomuksen luvut perustuvat vuoden 2021 vaihtuvuuden ennakkotietoihin.

Kuvio 21

Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2017—2021

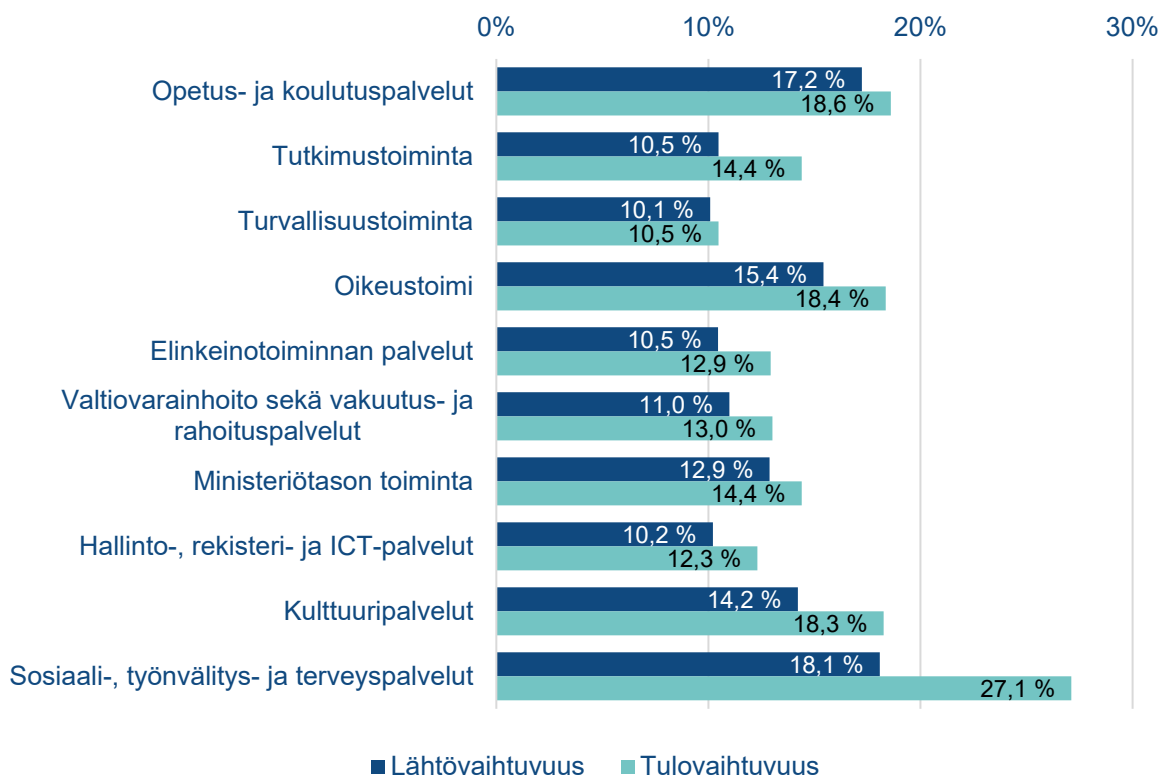


Kuviosta 21 ilmenee, että vuoteen 2017 verrattuna lähtövaihtuvuus on laskenut 0,3 prosenttiyksiköllä, kun taas tulovaihtuvuus on kasvanut yli kolmella prosenttiyksiköllä.

Kuviossa 22 havainnollistetaan vaihtuvuutta virastotyypeittäin vuonna 2021. Vaihtuvuus on yhteydessä sukupuolijakaumaan. Naisvaltaisissa virastotyypeissä kuten oikeustoimi, opetus- ja koulutuspalvelut ja sosiaali- työnvälitys ja terveystyöpalveluissa määräraikaisten, ja erityisesti perhevapaiden sijaisuuksien, osuus on suurinta. Miesvaltaisessa turvallisuustoiminnassa vaihtuvuus on vain noin 10 prosenttia.

Kuvio 22

Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin 2021

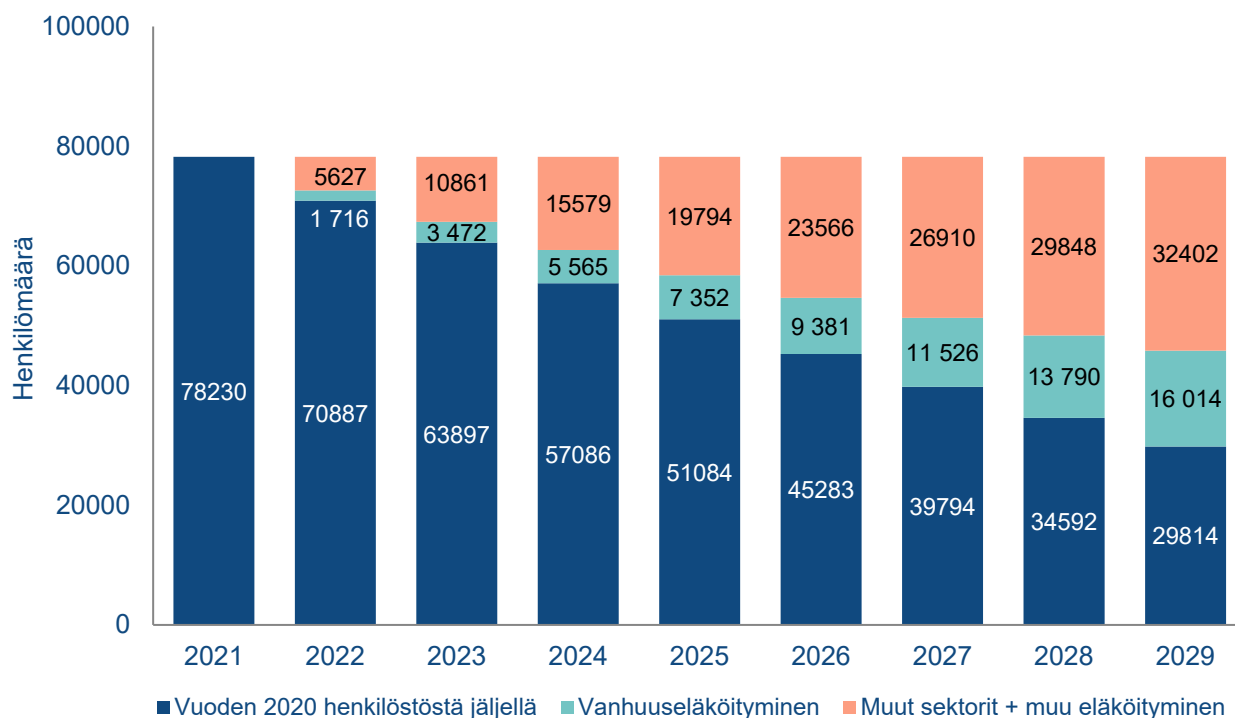


2.3 Poistuman ennuste

Vuoden 2022 aikana valtion budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistunee eläkkeille tai muille sektoreille arviolta noin 7 300 henkilöä eli noin 9 prosenttia vuoden 2021 lopun päätoimisesta, palkallisesta henkilöstöstä. Ennuste perustuu jokaisen vuoden 2021 joulukuussa voimassaolleiden budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen odotettuun vanhuuseläköitymiseen muille eläkkeille siirtymisen ennusteeseen ja ulkoisen vaihtuvuuden ennakkotietoihin vuodelta 2021.

Arvioitua poistumaa vuoteen 2029 asti havainnollistetaan kuviossa 23. Kuvion perusteella vuoden 2029 lopulla on nykyistä henkilöstöä jäljellä alle puolet. Vuoden 2022 aikana julkaistaan Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Palkeiden toimesta tarkennettu ennuste poistumasta, joka saattaa poiketa henkilöstökertomuksen ennakkotietoihin perustuvista luvuista.

Kuvio 23 Poistuman ennuste 2022—2029



3 Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus

3.1 Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta

Vuonna 2021 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 4 813 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamenosta sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta noin 185 miljoonalla eurolla.

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

Vuoteen 2011 verrattuna välillisten työvoimakustannusten osuus on laskenut noin 4,1 prosenttiyksikköä. Välillisten työvoimakustannusten osuuteen ovat vaikuttaneet pääasiallisesti lakisäätöiset muutokset ja kilpailukykysovimuksen mukaiset sosiaaliturvan alennukset.

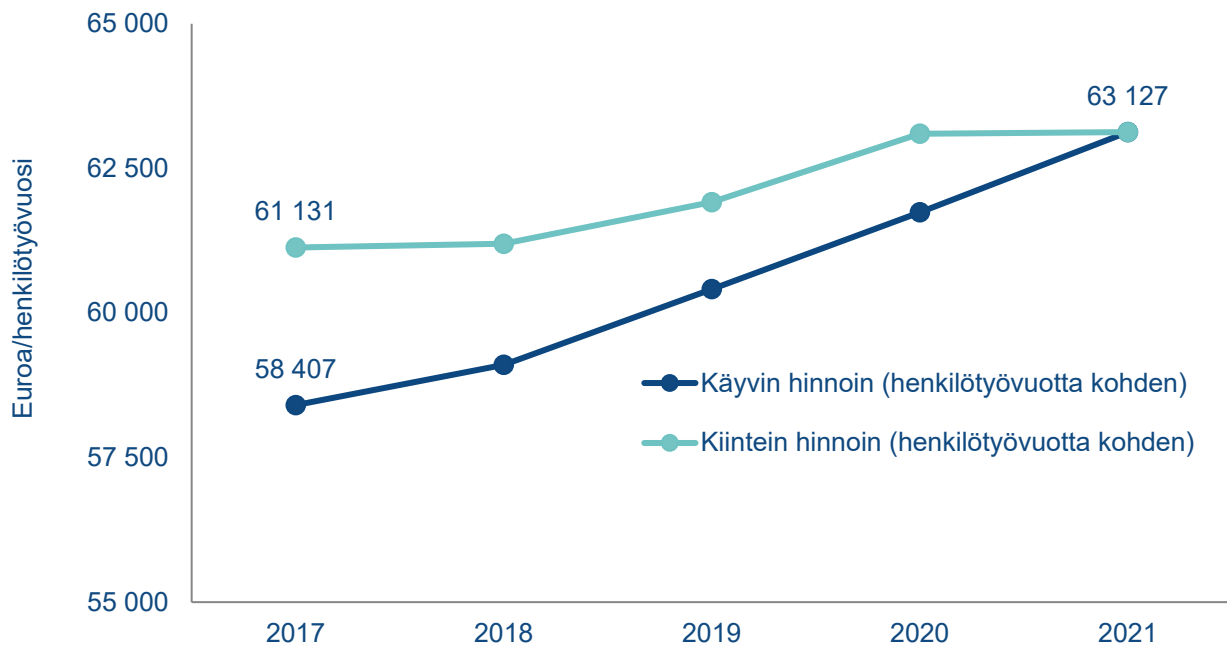
Taulukko 1 Työvoimakustannusten jakautuminen 2011, 2020 ja 2021

		2011		2020		2021		osuuden muutos 2011-2021	osuuden muutos 2020-2021
		milj. €	%	milj. €	%	milj. €	%		
A	Tehdyn työajan palkat	2 805	61,9 %	3 074	65,8 %	3 171	65,9 %	4 %	0,1 %
B	Välilliset palkat	836	18,5 %	780	17,3 %	836	17,4 %	1,1 %	0,1 %
C	Sosiaaliturva	794	17,5 %	690	14,6 %	720	14,9 %	-2,7 %	0,3 %
D	Muut välilliset kustannukset	95	2,1 %	84	2,4 %	86	1,8 %	-0,8 %	-0,6 %
A+B+C+D	Työvoimakustannukset yhteensä	4 530	100 %	4 628	100 %	4 813	100 %	-	-
A+B	Palkkasumma	3 641	80,4 %	3 854	83 %	4 007	83 %	2,6 %	0 %
B+C+D	Välilliset työvoimakustannukset	1 725	38,1 %	1 554	34 %	1 642	34 %	-4,1 %	0 %

Kuviossa 24 havainnollistetaan, miten henkilötyövuoden hinta (=työvoimakustannukset per henkilötyövuosi) on kehittynyt vuosina 2017—2021 käyvin ja kiintein hinnoin. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan perusvuoden – tässä tapauksessa vuoden 2021 – hintatason mukaisia hintoja.

Vuonna 2021 työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 63 127 euroa. Käyvin hinnoin tarkastelua henkilötyövuoden hinta on kasvanut noin 4 720 euroa vuoteen 2017 verrattuna (8,1 %). Kiintein hinnoin tarkasteltuna nousua on ollut noin 1996 euroa (3,3 %).

Kuvio 24 Henkilötyövuoden hinta 2017—2021



3.2 Ansiokehitys

3.2.1 Sopimiskorotukset ja liukumata

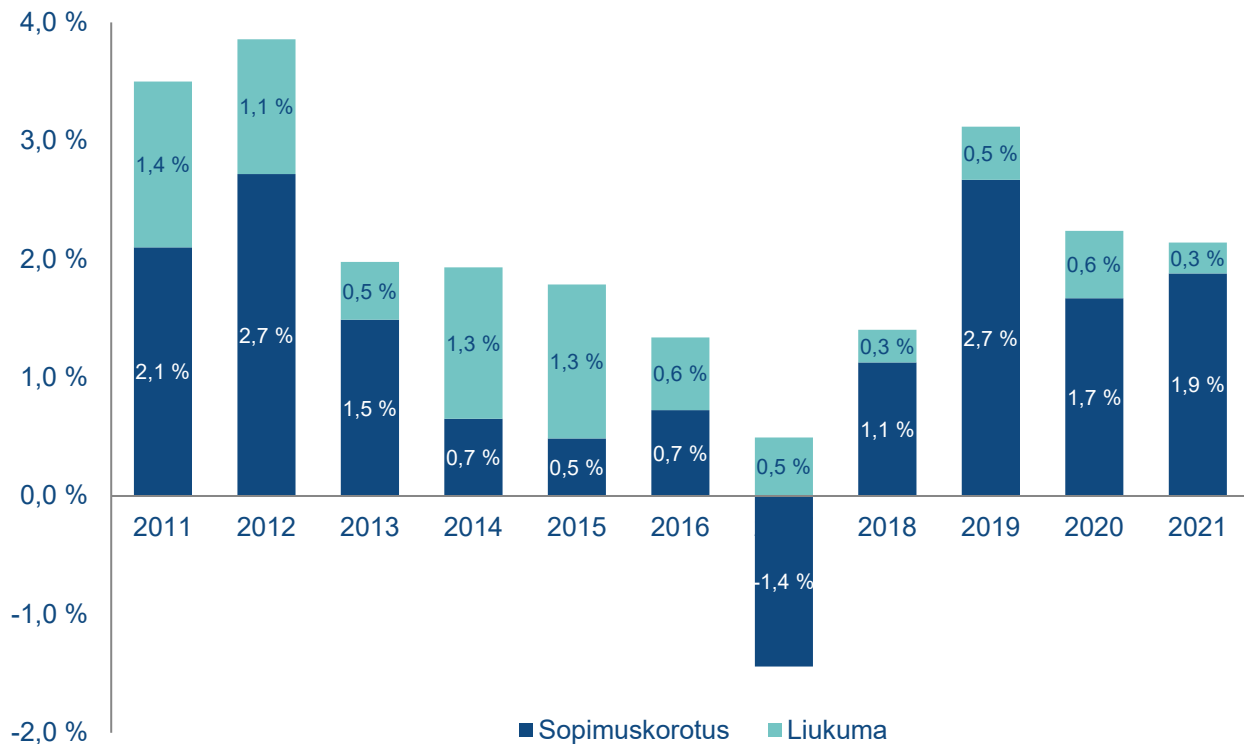
Valtion henkilöstö on kattavasti valtion palkkausjärjestelmään (VPJ) perustuvien virastokohtaisten palkkausjärjestelmien piirissä. Siinä henkilön palkka koostuu työtehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, tehtävissä suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta 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 ansioiden kehitys on kehittynyt valtiolla vuosina 2012—2021. Ansiotasoindeksin muutos on jaettu kahteen komponenttiin. Kuvion perusteella vuonna 2021 ansiot nousivat vuoteen 2020 verrattuna viimeisimmän ansiotasoindeksin perusteella noin 2,2 prosenttia, josta liukumaa oli 0,3 prosenttiyksikköä.

Kilpailukyky sopimuksen sovitun 30 prosentin lomarahen leikkauksen takia sopimusvaikutus ansioiden kehitykseen oli negatiivinen, mikä ilmenee kuviossa 25. Vuonna 2017 liukuma oli 0,5 %, sopimuskorotus -1,4 % joten ansiotasokehitys oli yhteensä -0,9 %. Ajanjaksolla 2012—2021 positiivinen ansiokehitys on ollut noin 2 prosenttia vuodessa.

Kuvio 25

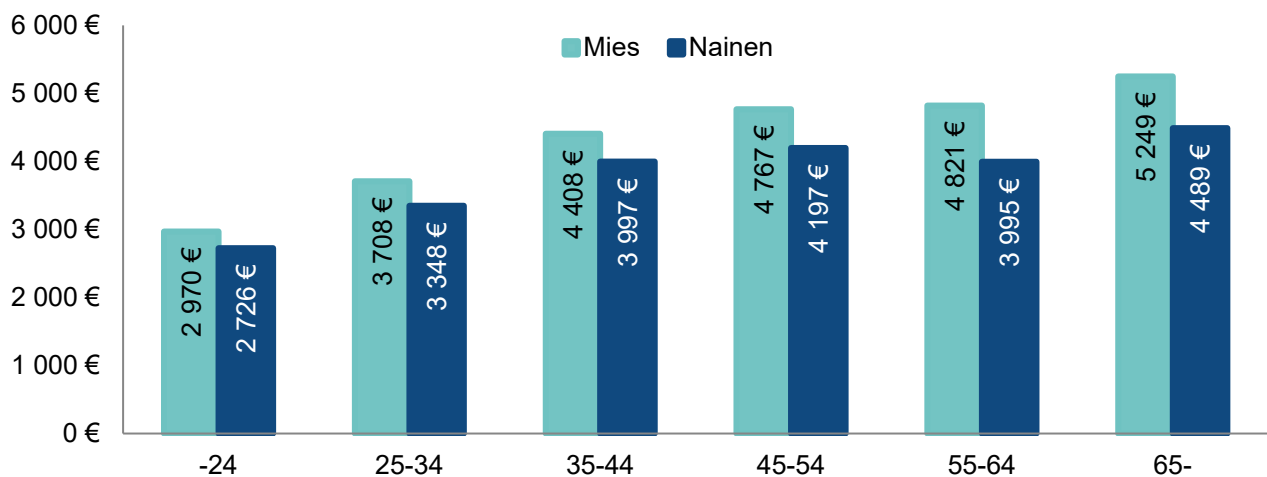
Ansiokehitys vuosina 2012—2021



3.2.2 Ikä ja ansiot

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

Kuvio 26 Keskimääräinen säännöllisen työntekijän kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain 2021



Naisten urakehityksen ja ansioiden kehittymiseen 30 ikävuoden jälkeen vaikuttaa erityisesti hoitovastuu. 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), naisten ja miesten välinen palkkaero pienenee merkittävästi.

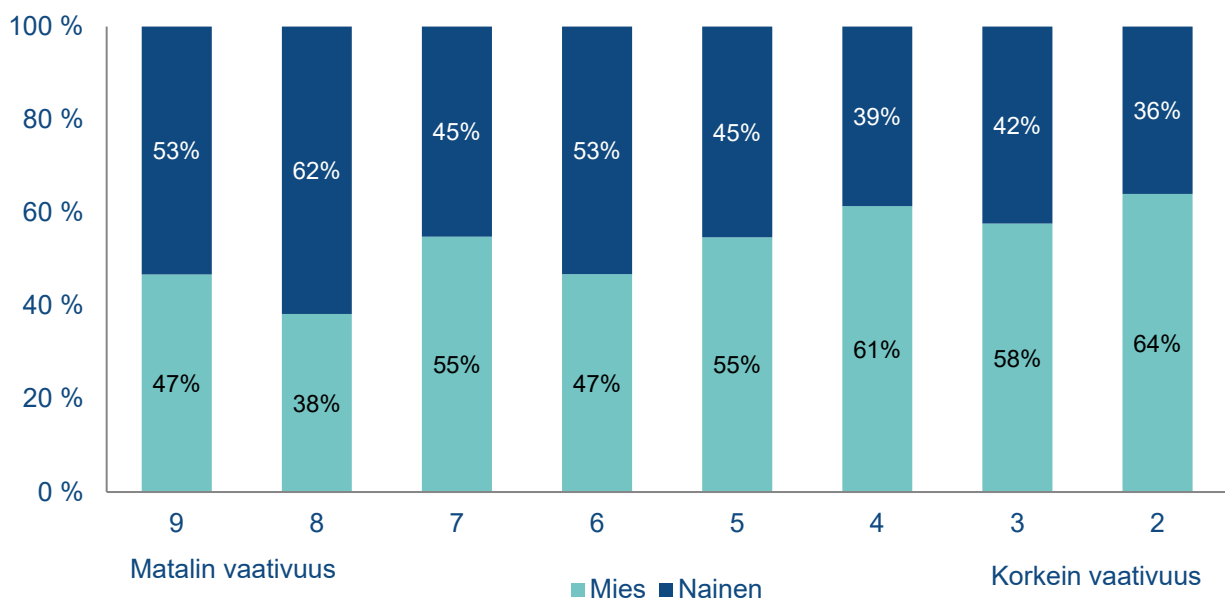
3.2.3 Samapalkkaisuus

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 työnantajakuvaa. 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 ansiosta 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. Kuvioista 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 2021

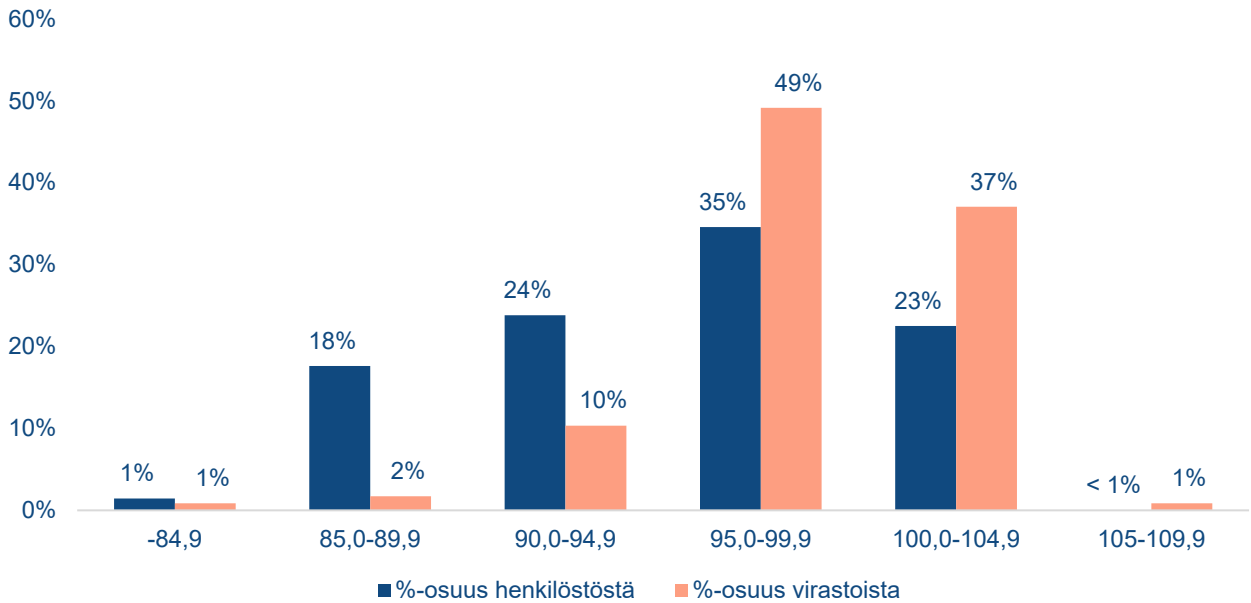


Samapalkkaisuuslaskennassa huomioidaan siis yleisen vaativuusluokituksen lisäksi virastokohtaiset erot. Virastoille laskettujen indeksien keskiarvo oli vuonna 2021 98,9 %. Eri vaativuustasot ja toimintayksiköt huomioituna siis naisten palkka oli keskimäärin 98,9 prosenttia miesten keskimääräisistä palkoista.

Kuviossa 28 havainnollistetaan virastojen lukumääriä eri samapalkkaisuusindeksiluokissa vuonna 2021. Kuvioista ilmenee, että suurimmassa osassa virastoja samapalkkaisuusindeksi on 95 tai enemmän. Alle 95 indeksin arvon oli vuonna 2021 vain 13 prosenttia virastoista. Henkilöstöstä 58 prosenttia työskenteli virastoissa, joissa indeksin arvo oli vähintään 95.

Kuvio 28

Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2021

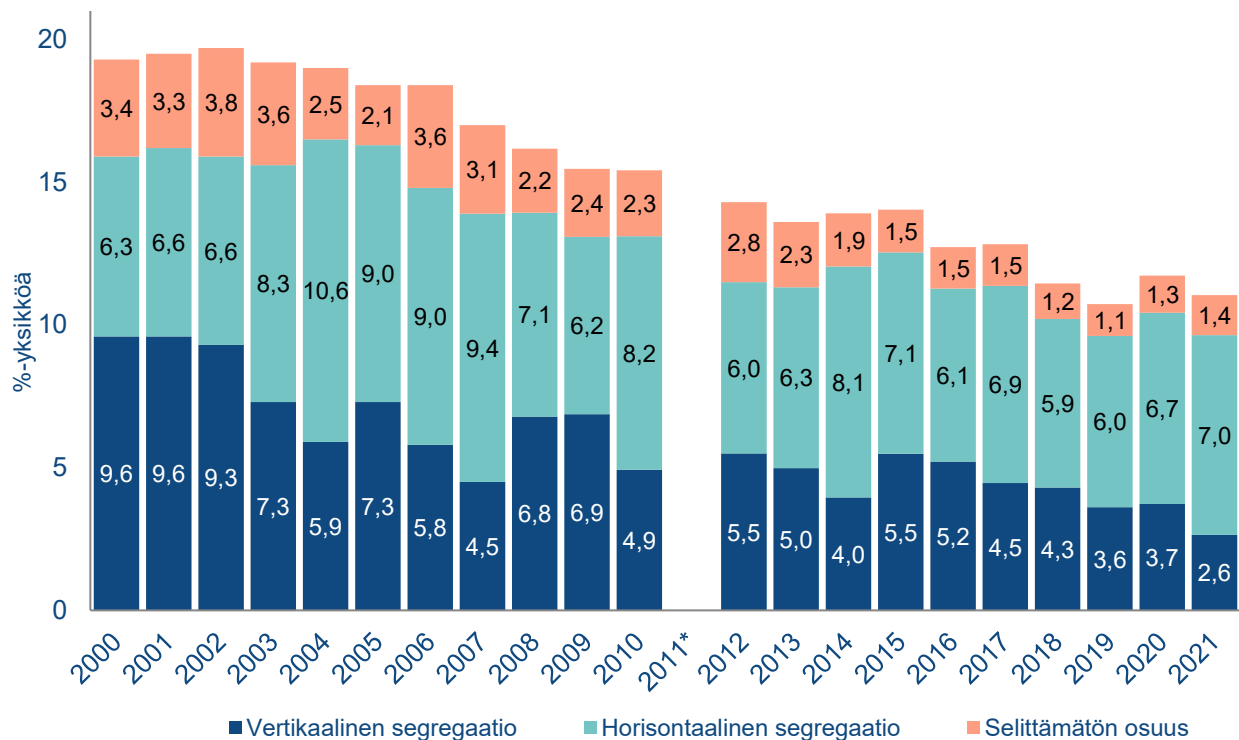


Kuviossa 29 havainnollistetaan, miten sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kehittyneet vuosina 2000–2021, ja miten osaltaan horisontaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille) ja vertikaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustason tehtäviin) selittävät palkkaeroja.

*Vuoden 2011 luvut eivät ole verrannollisia muiden vuosien kanssa, joten niitä ei esitetä aikasarjassa.

Kuvio 29

Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000–2021



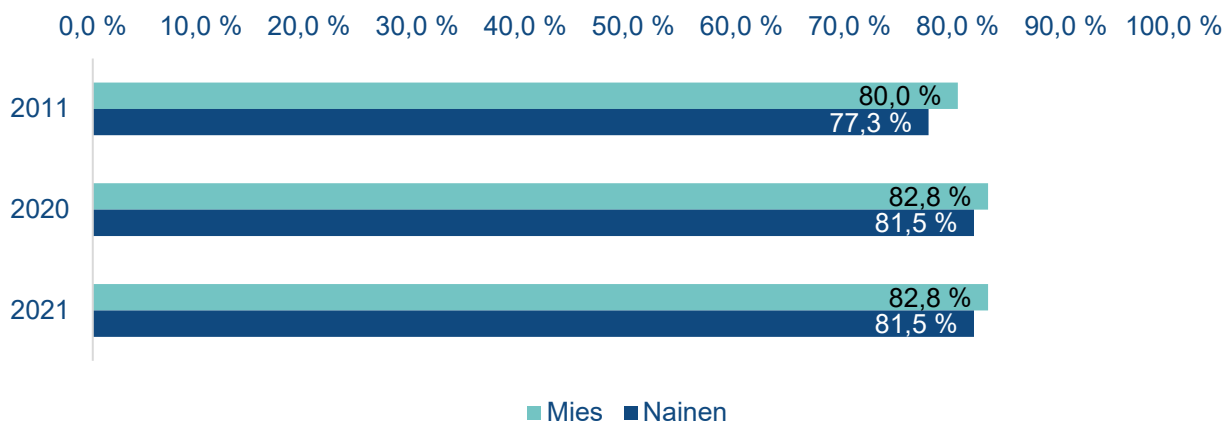
Kuviosta 29 ilmenee, että vuonna 2021 naisten ja miesten välisestä keskimääräisestä 11 prosentin palkkaerosta 7 prosenttiyksikköä selittyy horisontaalisella segregatiolla ja 2,6 prosenttiyksikköä vertikaalisella segregatiolla. Vuonna 2021 naisten ja miesten palkkaerojen toimialasta ja vaativuudesta riippumaton, niin sanottu selittämätön palkkaero oli 1,4 prosenttia. Selittämättömään palkkaeroon voi vaikuttaa virka- ja työehtosopimusten mukaiset säännöllisen työajan suoritteelliset lisät ja takuupalkat, joita miehet saavat enemmän.

3.3 Työajan käyttö

Vuonna 2021 valtiolla työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 22 minuuttia, joka oli suunnilleen saman verran kuin vuonna 2011. Keskimääräiseen työaikaan vaikuttaa työaikasopimuksen lisäksi eri sopimusten työaikaa tekevien osuus. Eli jos työaika lyhentyä sopimuksissa, mutta osuus pidempää työaikaa tekevien osuus kasvaa, voi työpäivän keskimääräinen pituus kasvaa. Työpäivien lukumäärä vuonna 2021 oli 253. Säännöllinen työaika tunteina oli siis 1870, josta tehdyn vuosityöajan osuus oli 82,2 prosenttia. Tehdyn vuosityöajan osuus oli 0,3 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2020. Jäljelle jäävä osuus työajasta meni vuosilomiin, koulutukseen, sairauspoissaoloihin ja muuhun tekemättömän työajan lajeihin.

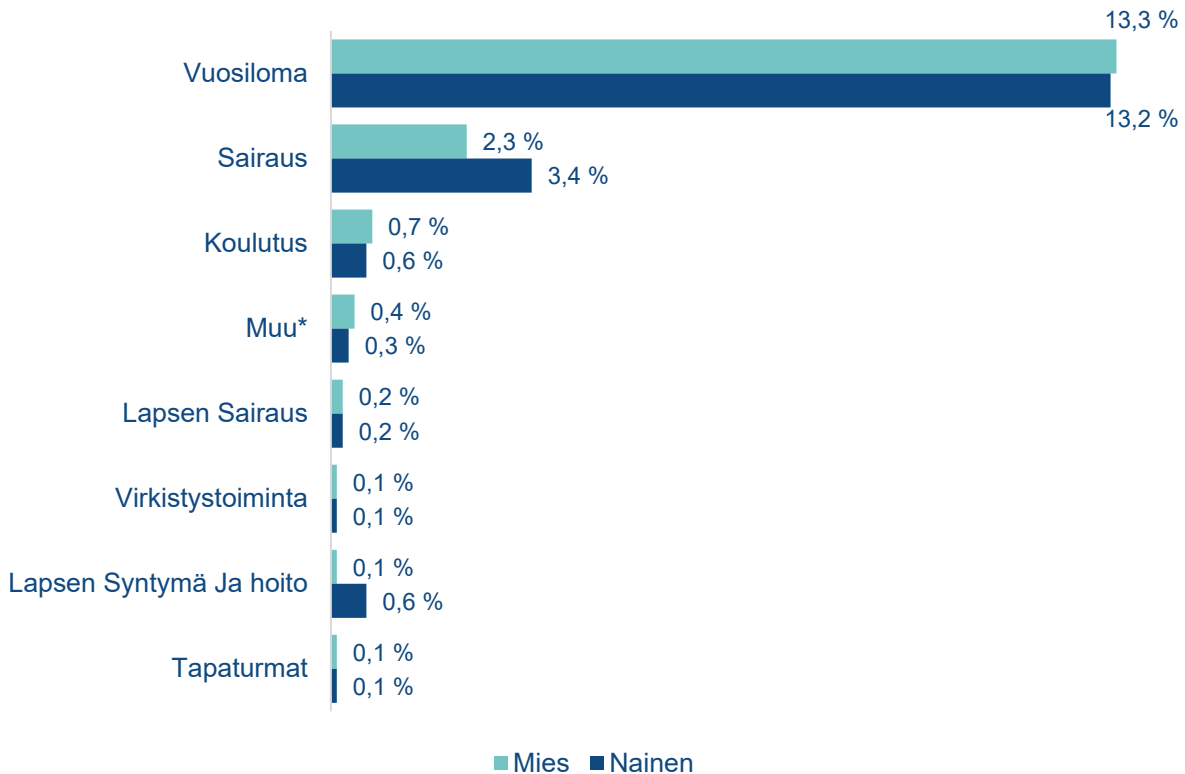
Vuoteen 2011 verrattuna tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta on kasvanut miehillä noin lähes kolmen prosenttiyksikön ja naisilla yli neljän prosenttiyksikön verran, ja sukupuolten välinen ero on kaventunut (Kuvio 30). Edelliseen vuoteen nähden työajan osuus on pysynyt käytännössä samana.

Kuvio 30 Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2011, 2020 ja 2021



Kuvio 31

Ei tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2021



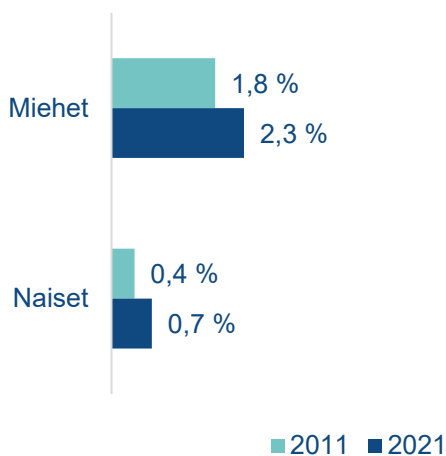
Kuviosta 31 ilmenee, että säännöllisestä vuosityöajasta noin 13 prosenttia on vuosilomaa.

Sukupuolittuneimpia tekemättömän työajan muotoja ovat sairauspoissaolot sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot. Vuonna 2021 naisilla oli sairauspoissaololla 3,4 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta, kun vastaava osuus oli miehillä 2,3 prosenttia. Sukupuolten välinen ero sairauspoissaolojen välillä kasvoi 0,1 prosenttiyksikköä. Lapsen syntymään ja hoitoon liittyviä poissaolopäiviä oli naisilla 0,6 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta, kun vastaava osuus oli miehillä vain 0,1 prosenttia per henkilötyövuosi.

*Muu sisältää luokat muut palkalliset vapaat, reservinkertausharjoitus, arkipyhät, ammattiyhdistystoiminta, yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta.

Kuvio 32

Palkallisen ylityön suhde säännölliseen työaikaan sukupuolittain vuosina 2011 ja 2021



Miehet tekevät säännöllisen työajan päälle ylitöitä enemmän kuin naiset. Vuoteen 2011 verrattuna ylityötuntien määrä suhteessa säännölliseen vuosityöaikaan on kasvanut (kuvio 32).

Vuonna 2011 tehtiin henkilötyövuotta kohden keskimäärin 21 tuntia ylitöitä, kun vuonna 2021 tehtiin keskimäärin 28,2 tuntia. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2021 ylitöitä noin 43 tuntia ja naiset 13 tuntia per henkilötyövuosi.

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, tulosohjauksesta 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 71,8 vuonna 2021.

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 2021 tulosten suora vertaaminen vuotta 2016 aiempien vuosien kyselyiden tuloksiin ei ole mielekästä.

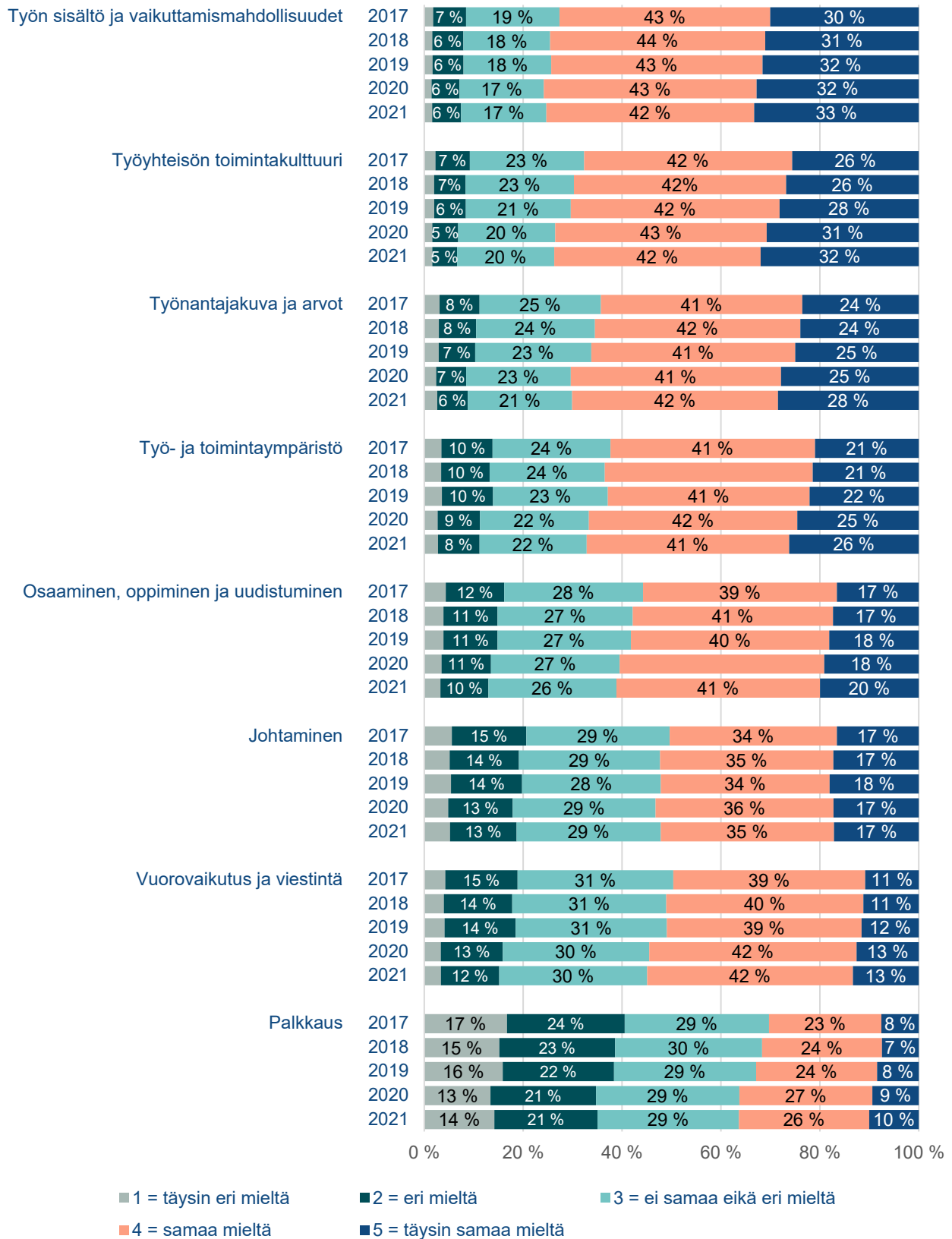
Kyselyssä esitetään väittämiä ja työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla, jossa

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

Kysymyskohtaisia keskiarvoja vuosien 2016—2021 vastauksista sukupuolen, iän, vakinaisuuden, henkilöstöryhmän, koulutuksen, hallinnonalan ja virastotyypin mukaan on raportoitu Palkeiden⁴ sivuilla, josta löytyy myös kysymysten tarkemmat kuvaukset.

Kuviossa 33 havainnollistetaan osioiden jakaumia henkilöstötutkimukseen vastanneiden aineistossa vuosina 2017—2021. 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 reliabiliteettia, 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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.

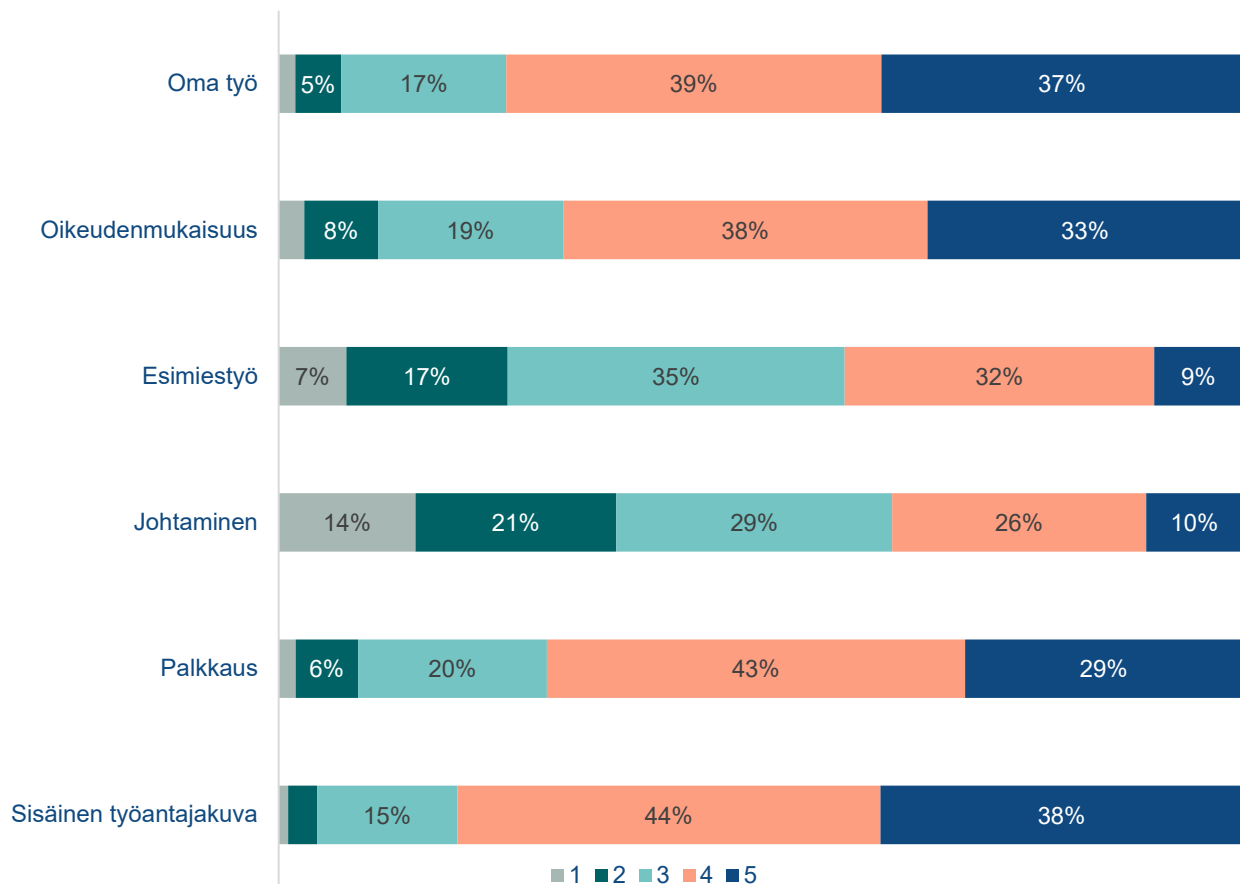
6. Sisäinen työnantajakuva

Sisäinen työnantajakuva -indeksi mittaa sitoutumista työnantajan arvoihin ja tavoitteisiin. Indeksiin latautuneet muuttujat ovat:

- 8.2 Sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin
- 8.3 Työpaikan arvojen tunteminen

Kuviossa 34 esitetään uusien indeksien mukaiset vastausjakaumat. Indekseistä Esimiestyö ja Johtaminen erottuvat keskiarvoltaan matalampina kuin muut, Oman työn ja Sisäisen työnantajakuvan korostuessa positiivisina.

Kuvio 34 Työtyytyväisyysindeksien jakaumat 2021

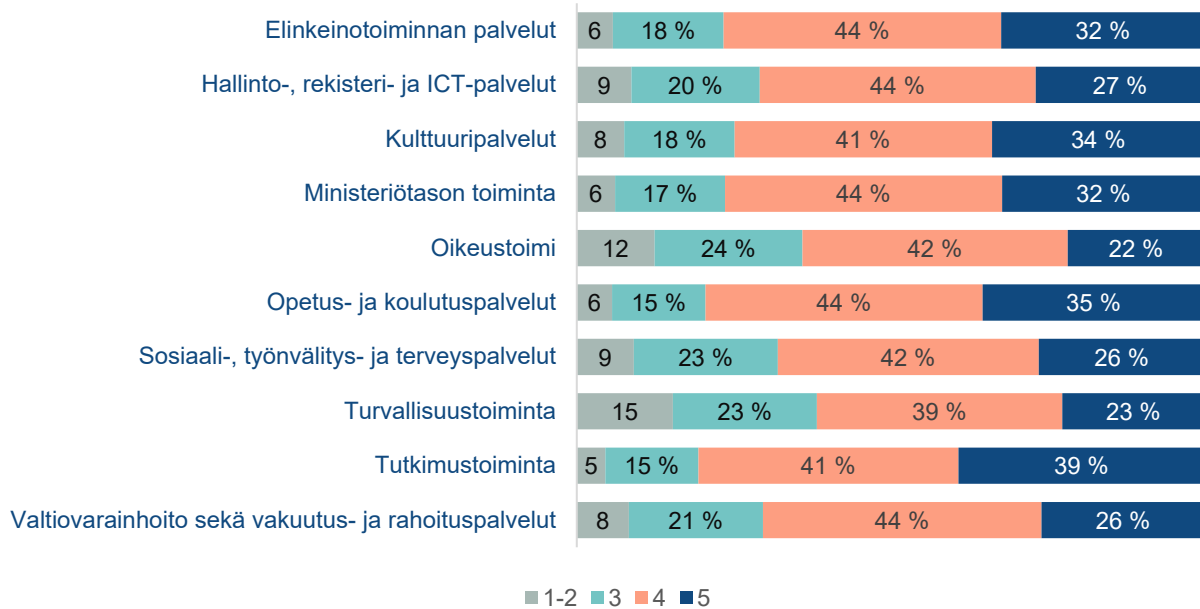


4.1.2 Oma työ

Vastauskeskiarvoltaan selvästi tyytyväisimpiä omaan työhön ollaan tutkimustoiminnassa, opetus- ja koulutuspalveluiden ollessa toinen virastotyyppi, jonka vastausten keskiarvo on yli 4.

Kuvio 35

Oma työ

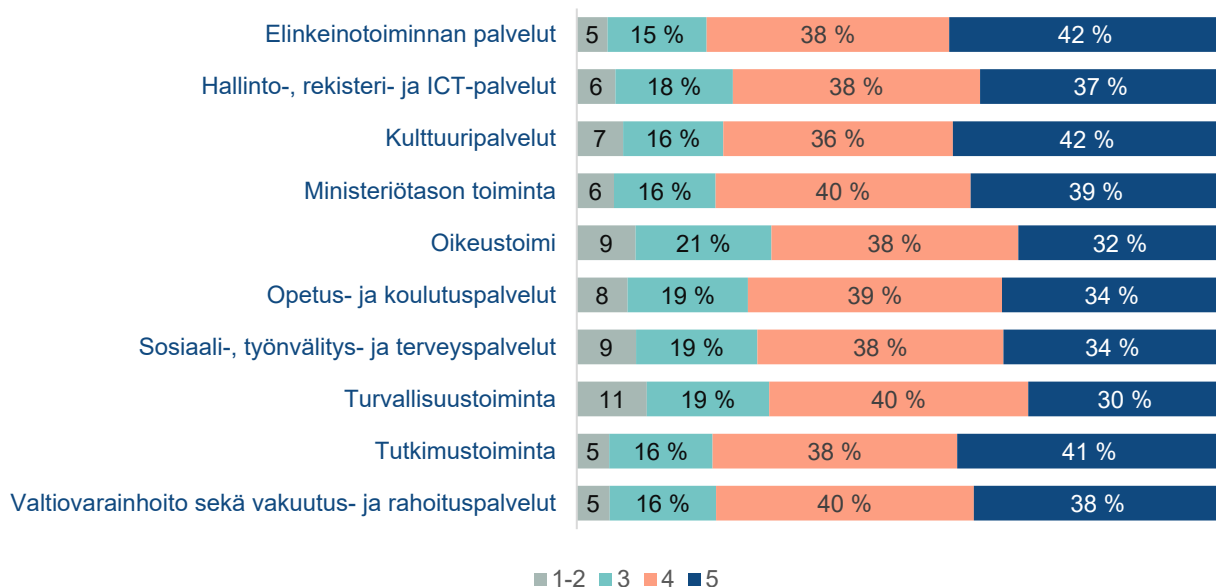


4.1.3 Työyhteisön oikeudenmukaisuus

Työyhteisön oikeudenmukaisuuteen ollaan varsin tyytyväisiä virastotyyppistä riippumatta. Tyytyväisimpiä ollaan tutkimustoiminnassa ja elinkeinotoiminnan palveluissa.

Kuvio 36

Työyhteisön oikeudenmukaisuus

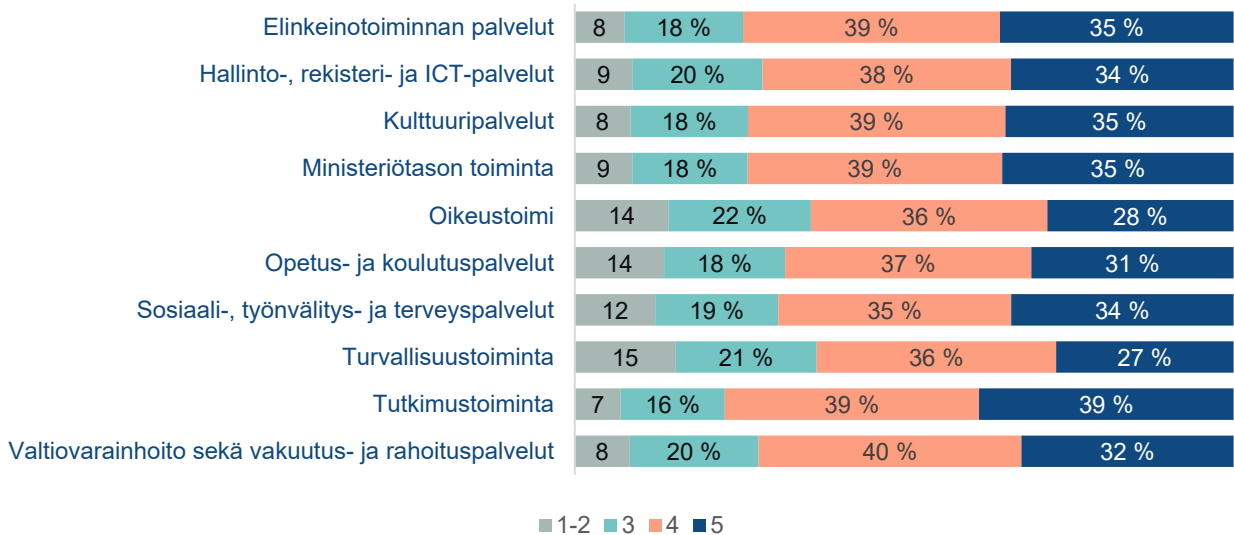


4.1.4 Esimiestyö

Tutkimustoiminta erottuu muista virastotyypeistä tyytyväisempinä esimiestyöhön.

Kuvio 37

Esimiestyö

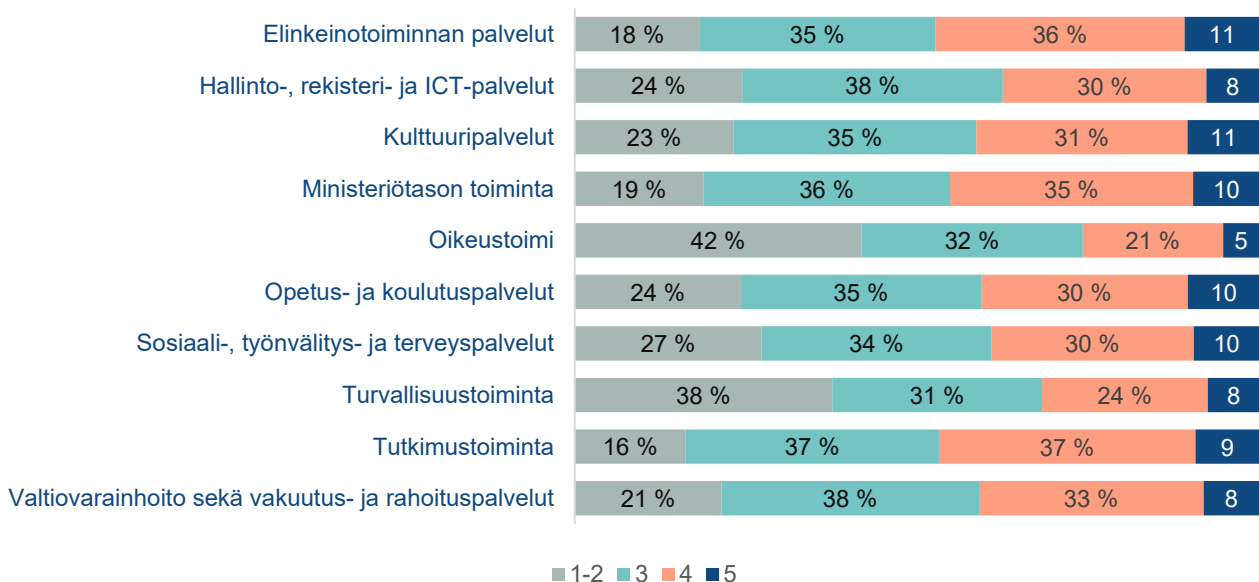


4.1.5 Johtaminen

Johtamisindeksin keskiarvo on aavistuksen noussut viime vuodesta (3,16), mutta on edelleen yhdessä Palkkaus-indeksin kanssa kyselyn matalinta. Tutkimustoiminnassa, elinkeinotoiminnan palveluissa ja ministeriötason toiminnassa oltiin tyytyväisimpiä johtamiseen.

Kuvio 38

Johtaminen

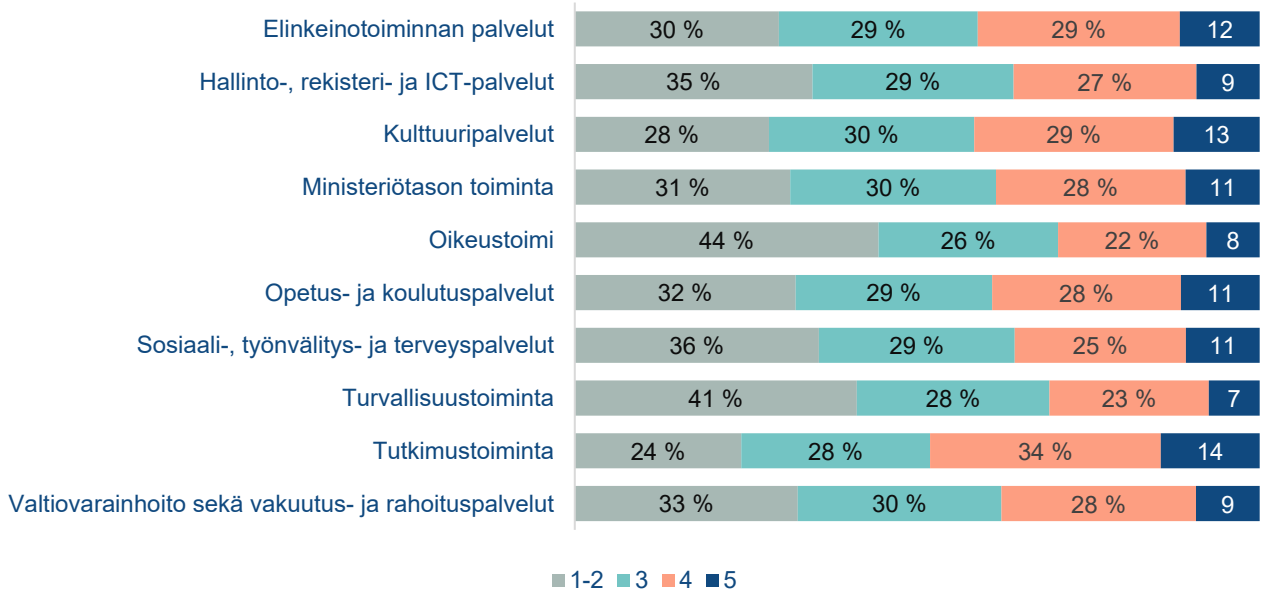


4.1.6 Palkkaus

Palkkaus-indeksi on vuonna 2021 noussut keskiarvoltaan yli kolmeen, mutta on yhä keskiarvoltaan matalin. Palkkaukseen oltiin tyytyväisimpiä tutkimustoiminnassa.

Kuvio 39

Palkkaus

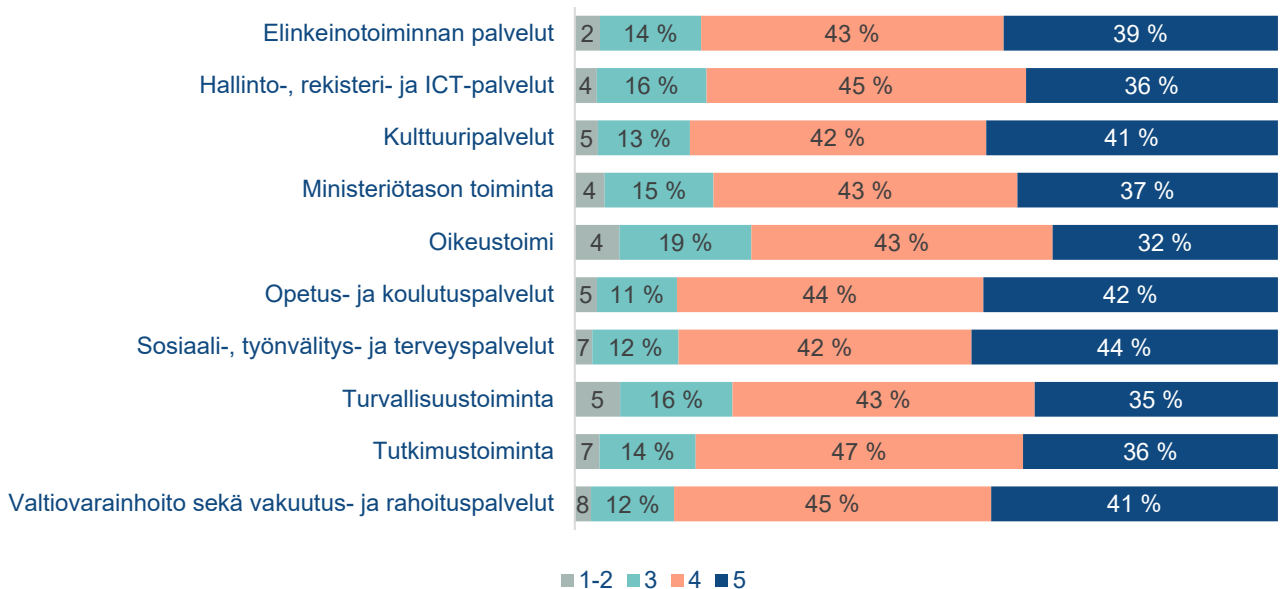


4.1.7 Sisäinen työnantajakuva

Sisäisen työnantajakuvan indeksi on keskiarvoltaan korkeimmalle asettuva ja on virastotyyppistä riippumatta korkea.

Kuvio 40

Sisäinen työnantajakuva



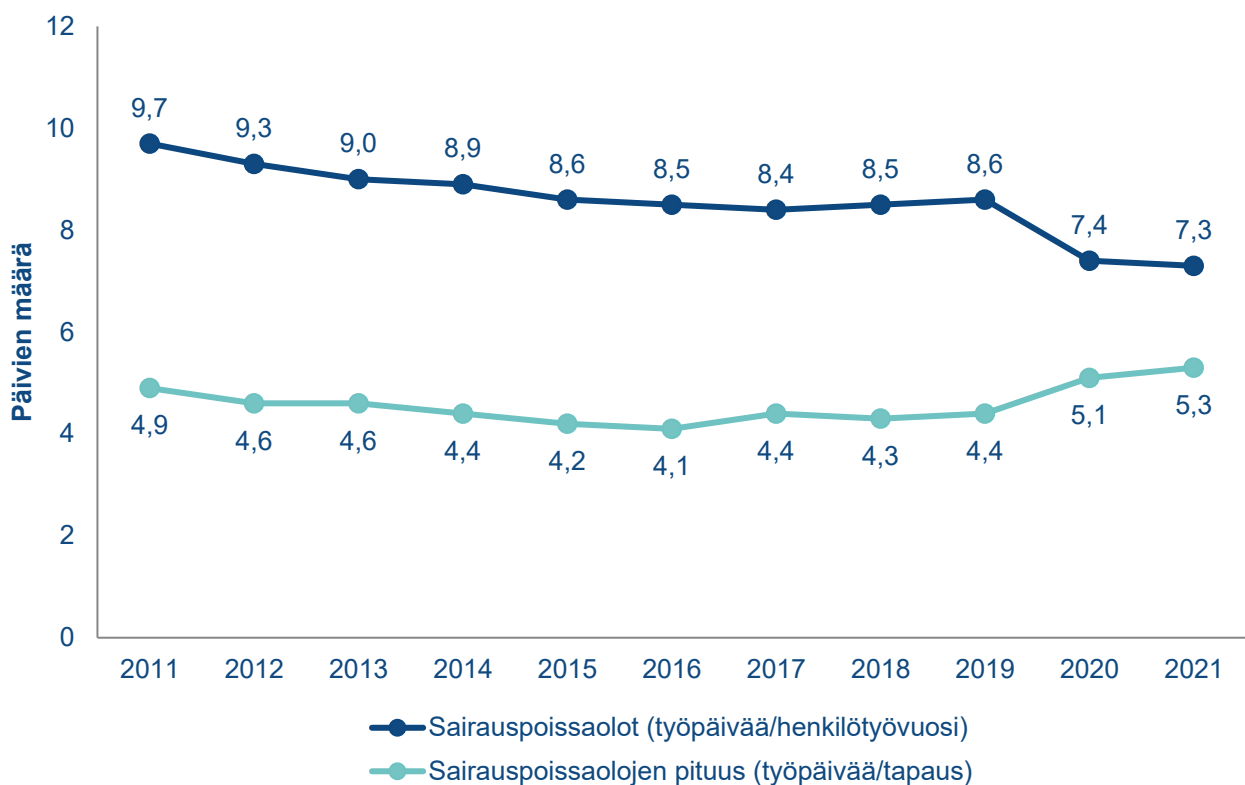
4.2 Sairauspoissaolot

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 41 ilmenee, että vuonna 2021 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 7,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tämä on 0,1 työpäivää vähemmän kuin 2020, jolloin sairauspoissaolojen määrät tippuivat huomattavasti.

Kuviosta 41 ilmenee myös, että vuonna 2021 sairauspoissaolon pituus on puolestaan aavistuksen kasvanut. Lyhyiden (1-3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2021 oli 73,1 prosenttia, nousen 0,9 prosenttiyksikköä vuodesta 2020.

Kuvio 41 Sairauspoissaolot 2011—2021



Vuonna 2021 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot. Vuonna 2021 tapaturmapoissaolon pituus oli keskimäärin 14,4 työpäivää, joka oli 0,6 työpäivää vähemmän kuin edeltävänä vuonna.

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.

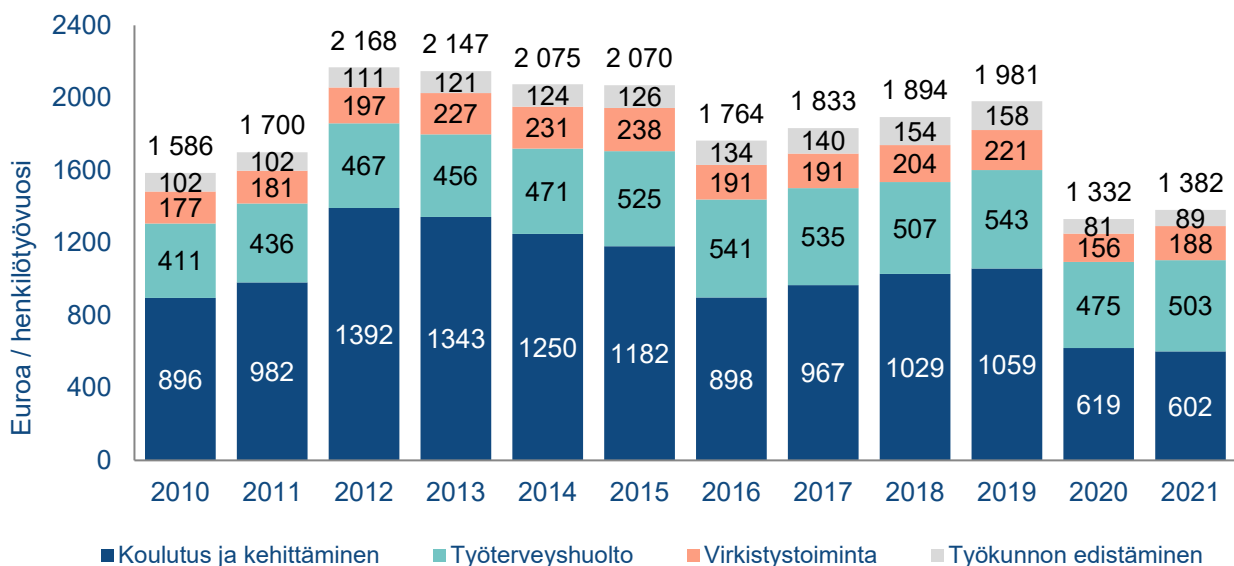
Tiedot henkilöstöinvestoinneista perustuvat työajan ja poissaolojen kohdennustietoihin, ja luvut

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 42 ilmenee, että vuonna 2021 työtyytyväisyyden, työkunnan ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 1 382 euroa henkilötyövuotta kohden, joka on suunnilleen saman verran kuin edellisenä vuonna. Poikkeusolot pandemian aikana ovat vaikuttaneet voimakkaasti mahdollisuuksiin ja tapoihin panostaa henkilöstön hyvinvointiin vuosina 2020 ja 2021.

Henkilöstöinvestoinneista 44 prosenttia käytetään henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen, 36 prosenttia työterveyshuoltoon, 14 prosenttia virkistystoimintaan ja 6 prosenttia työkunnan parantamiseen. Etenkin koulutukseen liittyvät investointien osuus on tippunut selvästi pandemiaa edeltäneistä vuosista. Virkistystoimintaan investoitu summa on pudonnut noin kolmanneksella ja myös työterveyshuollon summa on pienentynyt yli kymmenyksen vuoteen 2019 verrattuna. Erot vuosien 2020 ja 2021 välillä ovat pienet, eikä panostus vielä vuonna 2021 noussut koronaa edeltävien vuosien tasolle.

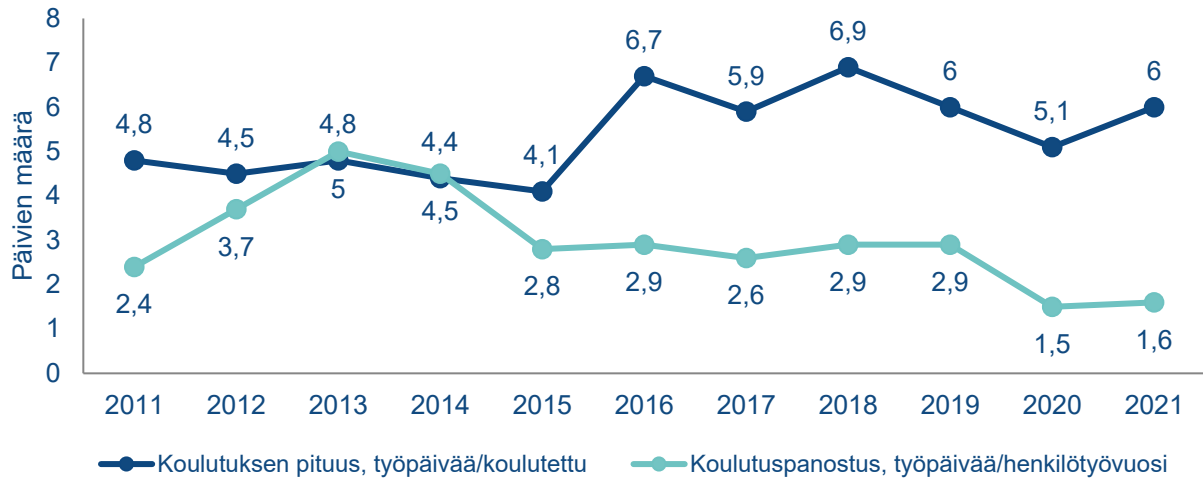
Kuvio 42 Henkilöstöinvestoinnit 2010—2021



Suuri osa valtiolla tehtävästä työstä on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään korkeaa koulutusta ja osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä. Kuviosta 43 ilmenee, että vuonna 2021 henkilöstökoulutukseen käytettiin keskimäärin vain 1,6 työpäivää per henkilötyövuosi ja koulutuksen pituus oli keskimäärin 6 työpäivää koulutettua kohti. Vaikka keskimääräisen koulutuksen pituus nousi vuoden 2019 tasolle, on koulutuspäivien kokonaismäärä yhä noin puolet 2019 vastaavasta. Pandemian aikana on koettu voimakas siirtymä lähikoulutuksista etäkoulutuksiin ja etenkin alkuvuodesta 2021 mahdollisuus osallistua koulutuksiin lähikoulutusten peruutusten takia on ollut heikko. Myös itsenäisesti suoritettavien verkkokurssien yleistyminen vaikuttaa tarpeeseen osallistua koulutuksiin. Ainakin osa niihin käytetystä työajasta puuttuu henkilöstökoulutukseen käytetystä työajasta.

Kuvio 43

Koulutuspäivät per henkilötyövuosi 2011—2021



5 Työelämän kehittäminen valtiolla

5.1.1 Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelma

Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelman tavoitteena on uudistaa valtion henkilöstöjohtamista ja kehittää valtion työntekijäkokemusta ja sitä kautta parantaa valtion kilpailukykyä työnantajana. Ohjelma käynnistettiin marraskuussa 2019 ja sen toiminta ajoittuu vuosille 2020-2022. Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelmaan on koottu kymmenkunta teemaa, joita kehitetään yhdessä kokeillen ja parhaita käytäntöjä jakaen. Kehitettäviä aiheita ovat mm. monipaikkaisuus, vihapuhe ja hakijaviestintä.

Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelman seurannassa ja vaikuttavuuden arvioinnissa VMBaro-kyselyn tuloksilla on keskeinen rooli. Ohjelman vaikuttavuuden arviointiin liittyen mm. VMBaron johtamista ja työhyvinvointia käsitteleviä kysymyksiä onkin tarkennettu. VMBaroa kehitetään edelleen yhtenä keskeisenä valtion tulosjohtamisen ja henkilöstöjohtamisen välineenä. Alla voit perehtyä uudistusohjelman seurattavista mittareista koettuun infograafiin.

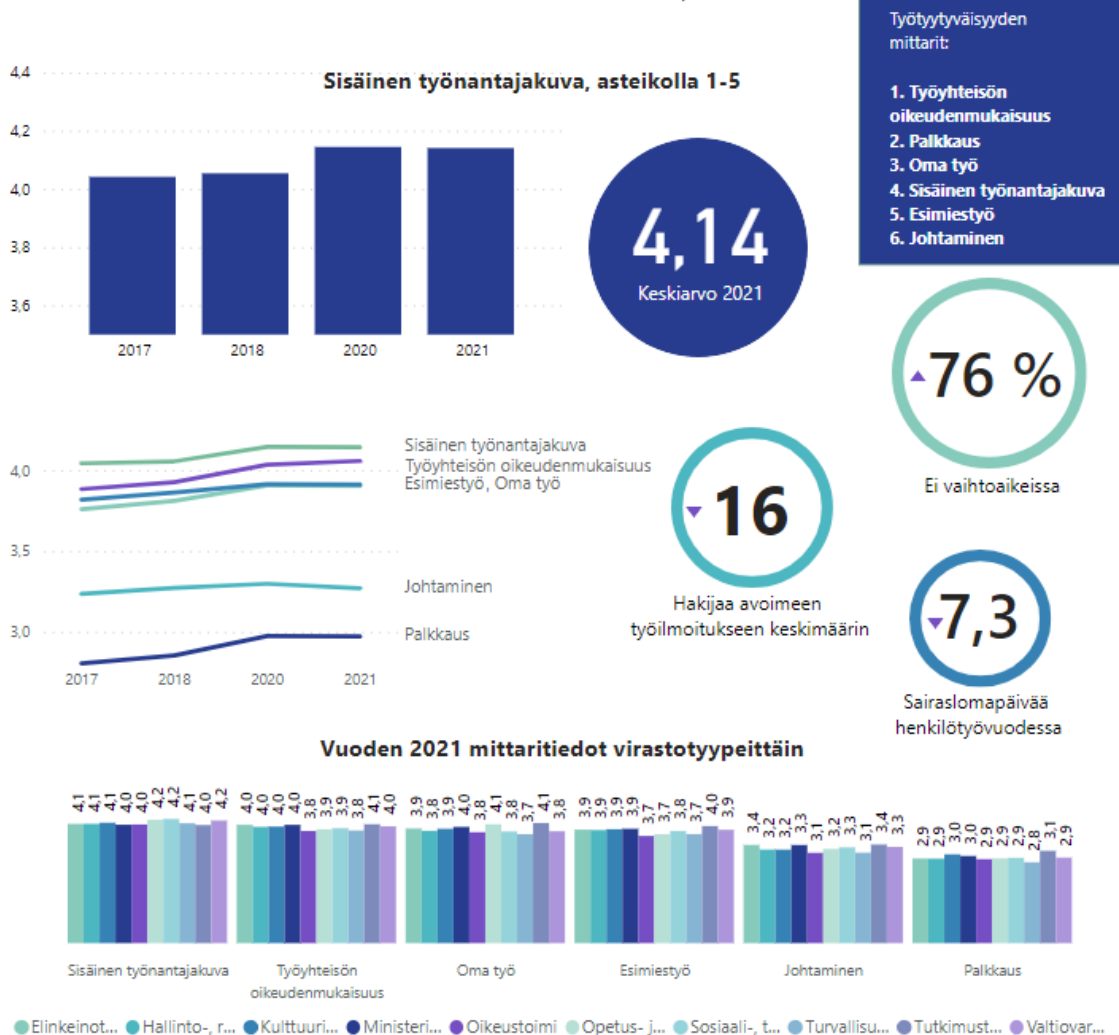
Kuvio 44

Infograafi henkilöstöjohtamisen uudistusohjelmasta 2021

Valtion henkilöstöjohtamisen uudistusohjelma

Ohjelmassa kehitetään valtion henkilöstöjohtamista ja työntekijäkokemusta sekä organisaatio-
että valtionhallintotasolla. Kuvioihin on koottu mittaritietoja ohjelman seurannasta
työtyytyväisyydestä, sairauspoissaoloista ja työhakemuksista.

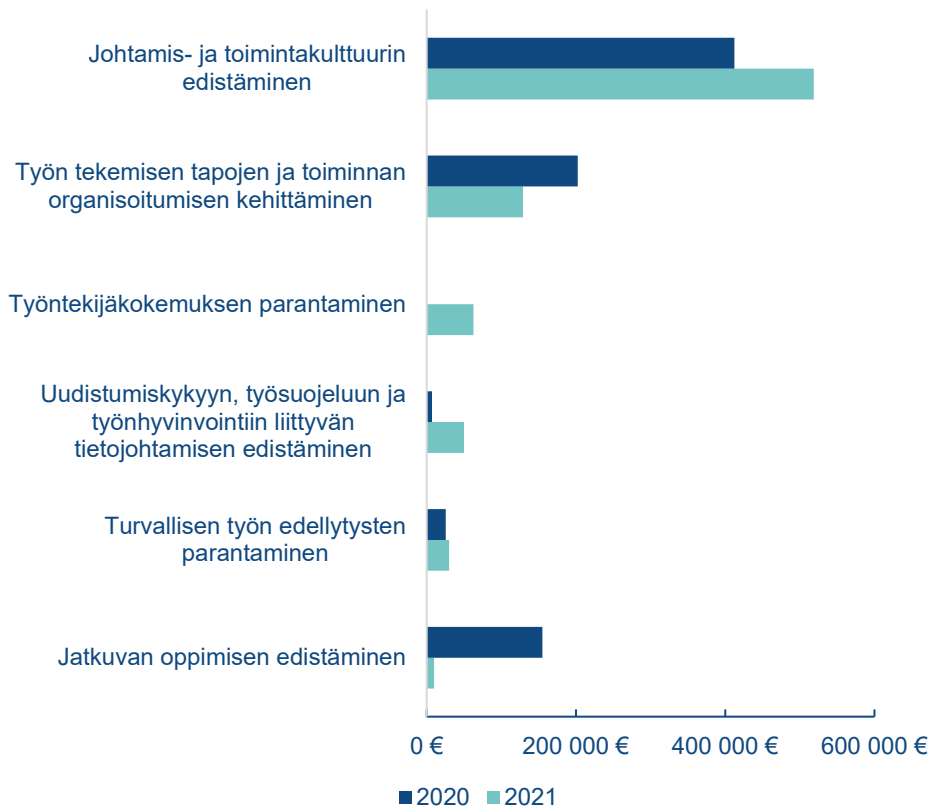
Lähteet: VMBaro, Valtiolle.fi, Tahti



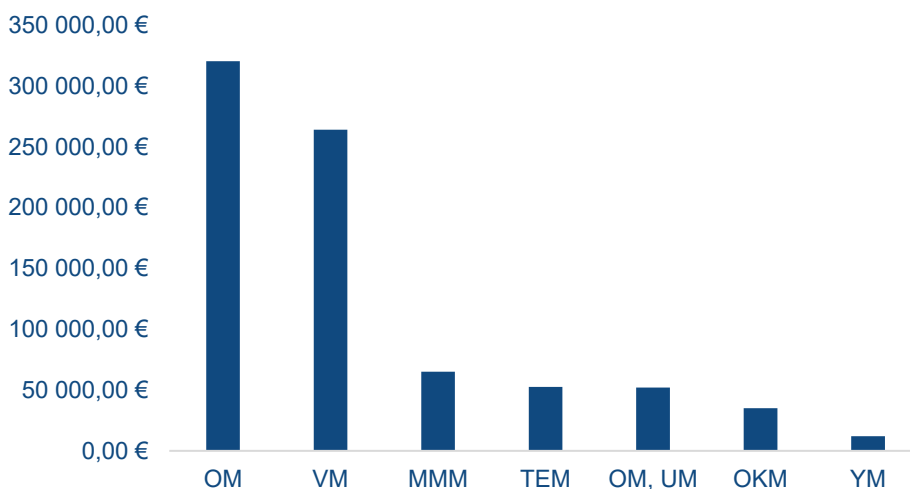
5.1.2 Kaiku-hankerahoitus

Kaiku-kehittämisraha on valtion organisaatioiden työelämän kehittämiseen tarkoitettu harkinnanvarainen kehittämisraha. Valtiokonttorin Työelämäpalvelut koordinoi Kaiku-kehittämisrahaa, ja sitä myönnetään kehittämis-, kokeilu- ja tiedon edistämisen hankkeisiin sekä viestintään ja verkostotoimintaan, joiden avulla valtion virastot ja laitokset uudistavat toimintaansa. Yhteensä Valtiokonttori jakaa vuosittain Kaiku-kehittämisrahaa yli 800 000 € valtionhallinnon kehittämishankkeille ja kokeiluille. Vuonna 2021 suurin osuus hankerahoituksesta, 518 545 €, kohdistui Johtamis- ja toimintakulttuurin edistäminen -teemaan liittyville hankkeille.

Kuvio 45 Kaiku-hankkeille myönnetty rahoitus teemoittain vuonna 2021



Kuvio 46 Myönnetty Kaiku-hankeraha hallinnonaloittain 2021

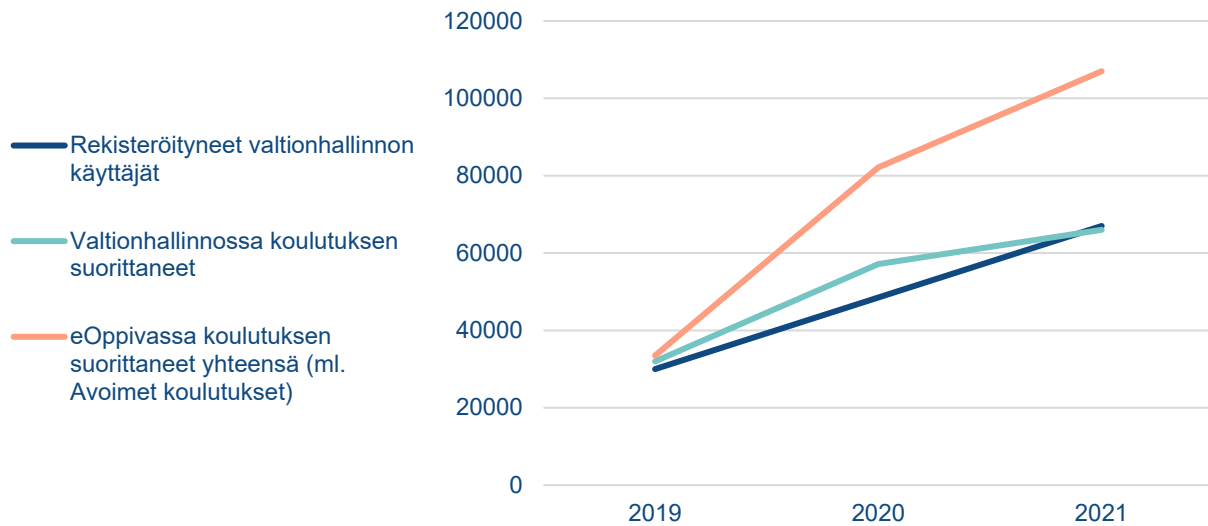


5.1.3 eOppiva

HAUS kehittämiskeskus tuottaa erityistehtävänäään valtionhallinnolle koulutus- ja kehittämisspalveluita. Osana näitä koulutuspalveluita tarjoaa HAUS valtionhallinnon käyttöön digitaalista oppimisympäristöä (eOppiva.fi, avautui maaliskuussa 2018). Vuonna 2021 eOppiva saavutti 67 000 rekisteröityneen käyttäjän rajan ja alustan hyödyntäjiä oli lähes 60 valtionhallinnon organisaatiossa. Sekä rekisteröitymiset, että suoritukset eOppivassa ovat kasvaneet tasaisesti ja eOppivasta on tullut merkittävä palvelu virastojen ja koko valtion henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

Kuvio 47

eOppivan käyttäjämäärät ja koulutuksia suorittaneiden määrät 2019-2021



Kuviot

Kuvio 1	Henkilöstön määrän kehitys 1975—2021	5
Kuvio 2	Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2021	6
Kuvio 3	Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin vuonna 2021 edelliseen vuoteen verrattuna	6
Kuvio 4	Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2021	7
Kuvio 5	Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2021	7
Kuvio 6	Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2021	8
Kuvio 7	Yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2021	9
Kuvio 8	Joitain sukupuolittuneita ammattinimikkeitä vuonna 2021	10
Kuvio 9	Tehtävätasoinen sijoittuminen sukupuolittain 2017—2021	11
Kuvio 10	Naisten osuus ylimmästä johdosta 2011-2021	12
Kuvio 11	Keski-ikä kehitys 2011—2021	12
Kuvio 12	Ikäluokka sukupuolittain vuonna 2021	13
Kuvio 13	Koulutusjakauma 2011—2021	14
Kuvio 14	Koulutusaste sukupuolittain 2011—2021	14
Kuvio 15	Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2011—2021	15
Kuvio 16	Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2021	15
Kuvio 17	Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2011—2021	16
Kuvio 18	Osa-aikaisten palvelussuhteiden osuudet sukupuolittain 2011—2021	17
Kuvio 19	Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2011—2021	18
Kuvio 20	Vanhuuseläköitymisen ennuste 2022—2037	19
Kuvio 21	Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2017—2021	20
Kuvio 22	Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin 2021	20
Kuvio 23	Poistuman ennuste 2022—2029	21
Kuvio 24	Henkilötyövuoden hinta 2017—2021	23
Kuvio 25	Ansiokehitys vuosina 2012—2021	24
Kuvio 26	Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain 2021	24
Kuvio 27	Naisten ja miesten osuudet eri vaatavuustason tehtävissä vuonna 2021	25
Kuvio 28	Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2021	26
Kuvio 29	Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000—2021	26
Kuvio 30	Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2011, 2020 ja 2021	27
Kuvio 31	Ei tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2021	28
Kuvio 32	Palkallisen ylityön suhde säännölliseen työaikaan sukupuolittain vuosina 2011 ja 2021	28
Kuvio 33	Työtyytyväisyyden osioiden jakaumat 2017—2021	30
Kuvio 34	Työtyytyväisyysindeksien jakaumat 2021	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	Sisäinen työnantajakuva	35
Kuvio 41	Sairauspoissaolot 2011—2021	36
Kuvio 42	Henkilöstöinvestoinnit 2010—2021	37
Kuvio 43	Koulutuspäivät per henkilötyövuosi 2011—2021	38
Kuvio 44	Infograafi henkilöstöjohtamisen uudistusohjelmasta 2021	39
Kuvio 45	Kaiku-hankkeille myönnetty rahoitus teemoittain vuonna 2021	40
Kuvio 46	Myönnetty Kaiku-hankeraha hallinnonaloittain 2021	40

Kuvio 47 eOppivan käyttäjämäärät ja koulutuksia suorittaneiden määrät 2019-2021 41

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	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	78230	1 079
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	83 312	81 484	80 380	78 639	73 132	72 025	71 863	72 885	73 902	74 960	76 264	1 303
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	1,6	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	10,3	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	42,1	2,1
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	93,4	93,7	94	94,4	94,8	94,9	94,9	95,2	95	95,3	95,2	-0,1
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	4,8	0,1
Kaikkien määräaikaisissa 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	17,7	0,9
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	87	87	87,3	87,4	90,4	90,3	90,3	90,3	90,3	90,2	90,9	0,7
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	48,7	48,4	48,7	48,6	48,8	48,9	49	49,2	49,4	49,5	50,2	0,7
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	45,6	-0,1
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	53	-0,4
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,1	5,2	5,2	5,3	5,1	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	5,4	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	36,2	0,8
Tutkijakoulutuksen (lisenssiaatin 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	4,3	0,2
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	82,2	-0,3
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	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	0,7	0,0
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	15	14,5	14,7	14,8	14,8	14	13,7	13,7	13,4	13	13,2	0,2
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	4,0	3,9	3,7	3,7	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	2,9	2,9	0,0
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	65,9	-0,5
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	38,1	38,1	38	38,2	37,5	35,7	34,5	34,4	34,2	33,6	34,1	0,5
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	18,5	18,5	18,6	18,2	17,7	17,4	17,3	17,4	17,3	16,9	17,4	0,5
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	17,5	17,3	17,2	17,8	17,6	16,1	14,9	14,7	14,6	14,9	15,0	0,1
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,1	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,3	2,2	2,4	1,8	1,8	0,0
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	7 597	883
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	75,2	55,7	58,7	64	59,7	58,8	73,6	59,2	93,6	95,4	165,8	70
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	0,0	0,0
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9,7	9,3	9,0	8,9	8,6	8,5	8,4	8,5	8,6	7,4	7,3	-0,1
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,9	4,6	4,6	4,4	4,2	4,1	4,4	4,3	4,4	5,1	5,3	0,2
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	-0,1
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	14,9	13,8	13,2	12,5	10,3	12	13,5	13,9	12,4	15	14,4	-0,6
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	73,1	1,0
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	50,1	1,5



VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2021

Valtion henkilöstökertomus 2021

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

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury