

VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 02/2023

Valtion henkilöstökertomus 2022

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury

Kuvailulehti

Julkaisija: Valtiokonttori	Julkaisupäivämäärä: 28.6.2023		
Tekijä: Valtiokonttorin Analysointipalvelut analysointipalvelut@valtiokonttori.fi	Julkaisun teema: Valtio työnantajana		
Julkaisun nimi: Valtion henkilöstökertomus 2022	ISSN: 2489-4761		
Tiivistelmä:			
<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 2022 joulukuussa 79 989 henkilöä. Vuoden 2021 joulukuuhun verrattuna palvelussuhteiden määrä kasvoi 1 759 henkilöllä. Vuosi 2022 on kuudes perättäinen vuosi, kun valtion budjettitalouden henkilöstön määrä kasvaa.</p> <p>Vuonna 2022 valtiolta eläköityi noin 2,76 prosenttia kaikista työeläkevakuutetuista budjettivaltion piirissä olevista päätoimisista ja sivustoimista palvelussuhteista. Vuosina 2012—2022 eläköitymisprosentti on ollut vuosittain keskimäärin 2,84 prosenttia (kuvio 19).</p> <p>Vuonna 2022 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 5 059 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamenoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta noin 245 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:	48
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	Ammattiryhmät	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	20
3	Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus	22
3.1	Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta	22
3.2	Ansiokehitys	23
3.2.1	Sopimuskorotukset 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	35
4.1.7	Sisäinen työnantajakuva.....	35
4.2	Sairauspoissaolot.....	36

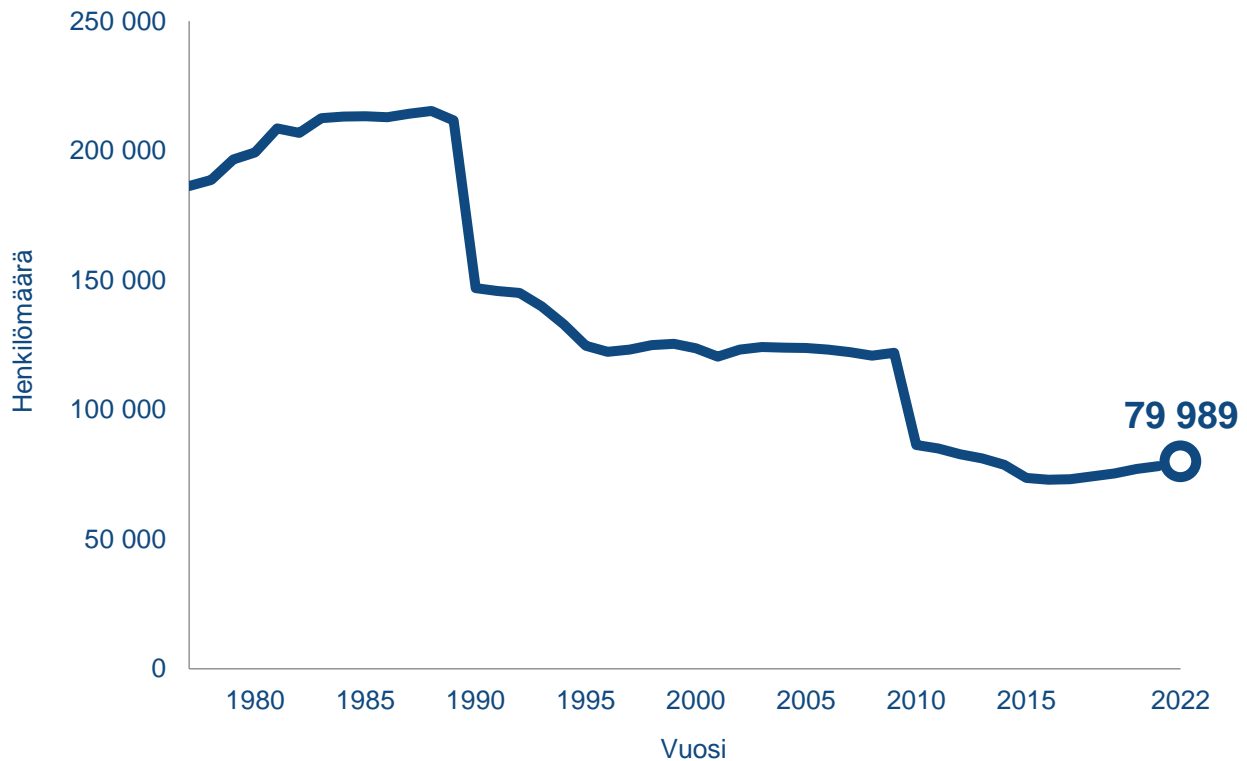
4.3	Henkilöstöinvestoinnit	37
5	Rekrytoinnit valtiolla.....	39
5.1.1	Rekrytoinnit virastotyypeittäin	39
5.1.2	Rekrytoinnit tehtävätasoinnain	40
5.1.3	Rekrytoinnit sukupuolittain.....	40
5.1.4	Rekrytoinnit alueittain	42
5.1.5	Monipaikkainen rekrytointi	44
Kuviot	46	

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstön määrä

Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2022 joulukuussa 79 989 henkilöä. Vuoden 2021 joulukuuhun verrattuna palvelussuhteiden määrä kasvoi 1 759 henkilöllä. Vuosi 2022 on kuudes perättäinen vuosi, kun valtion budjettitalouden henkilöstön määrä kasvaa.

Kuvio 1 Henkilöstön määrän kehitys 1977—2022



Kuviossa 1 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärän kehitystä 1977—2022. 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 2022 henkilöstömäärä kasvoi yli 1700:lla edelliseen vuoteen verrattuna. Kuviossa 2 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärää virastotyypeittäin vuoden 2022 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 [tutkihallintoa.fi](https://www.tutkihallintoa.fi)-sivustolta.

Kuviosta 3 ilmenee, että henkilöstö kasvoi etenkin sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalouden palveluissa sekä turvallisuustoiminnassa, kuten Poliisihallituksessa, Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa.

Kuvio 2

Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2022

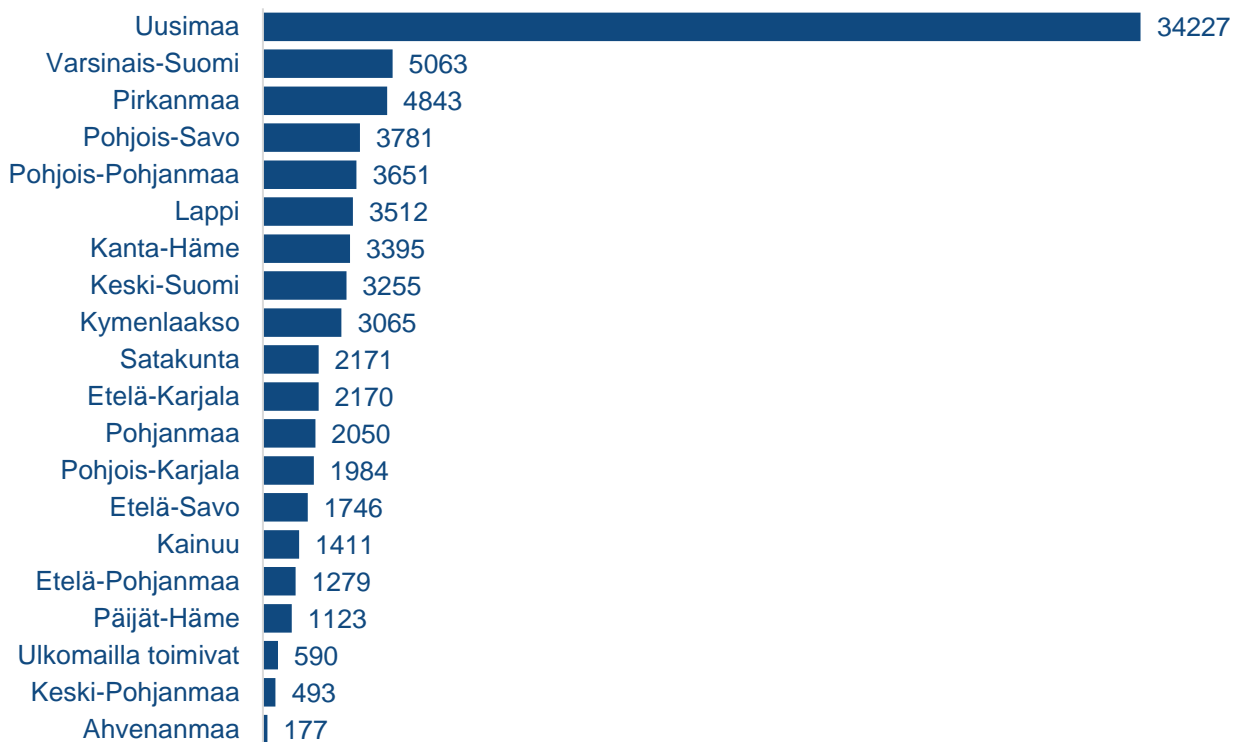


Kuvio 3

Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin vuonna 2022 edelliseen vuoteen verrattuna

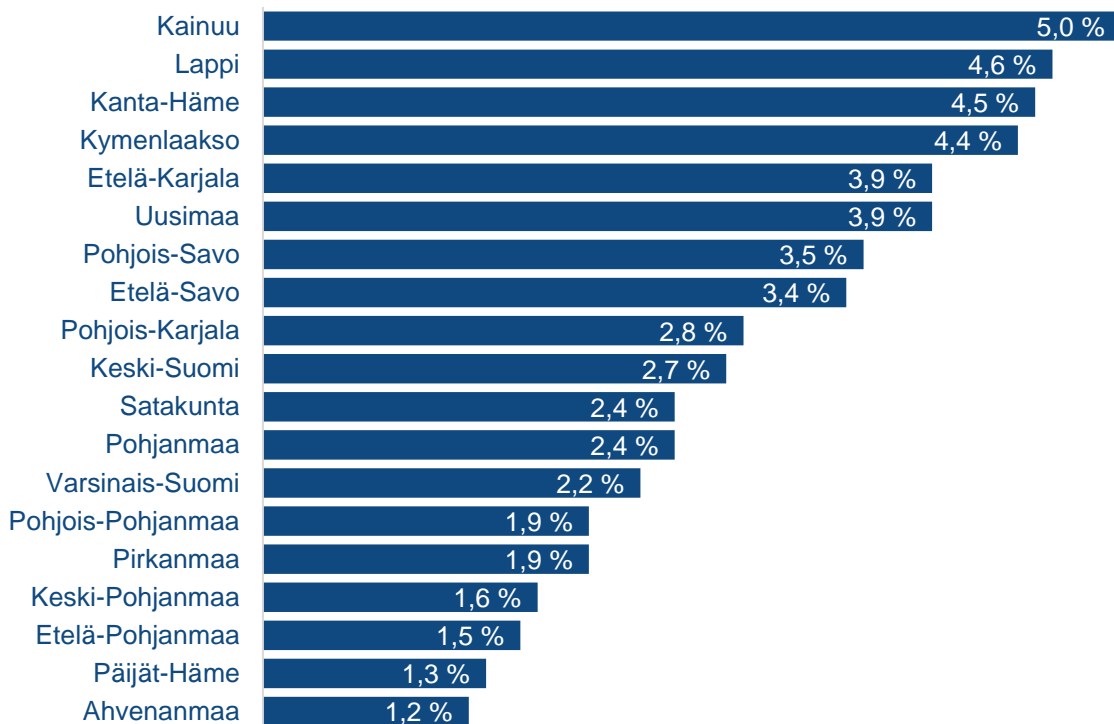


Kuvio 4 Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2022



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 2022



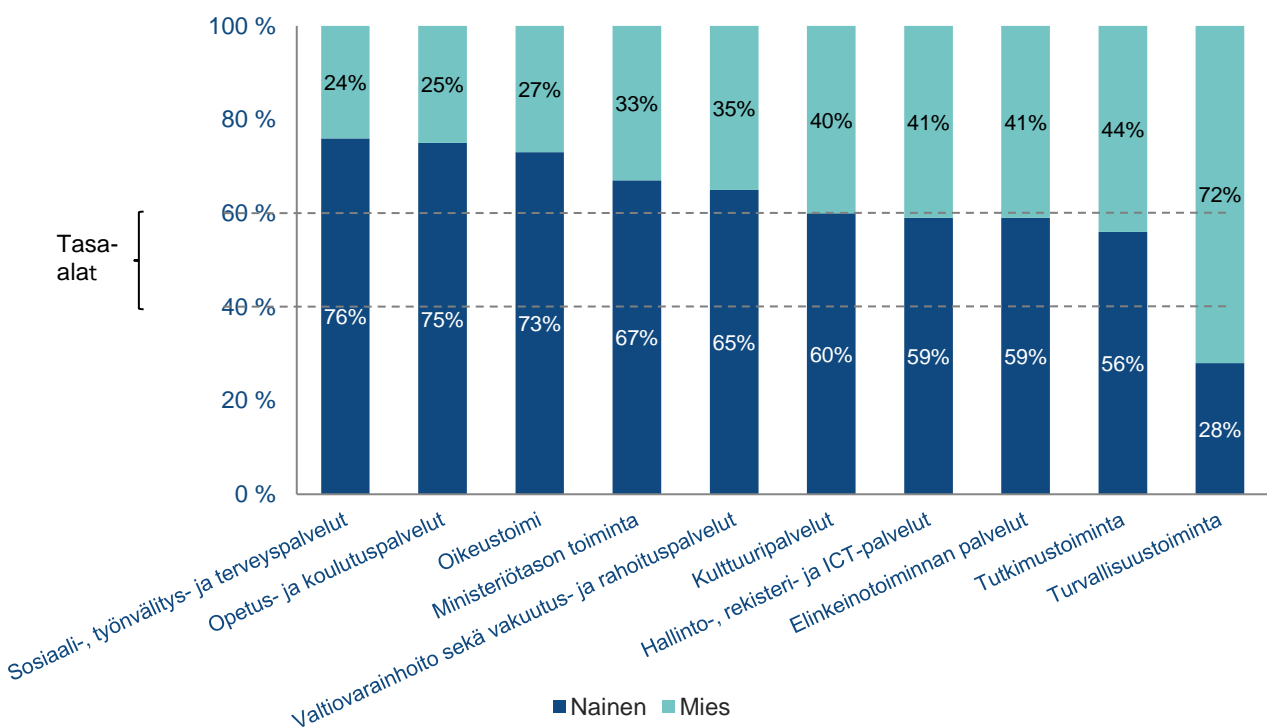
1.2 Sukupuolirakenne

1.2.1 Virastotyypeittäin

Valtion työntekijöiden sukupuolijakauma on tasainen, naisten osuus työntekijöistä on 50,8 % ja miesten osuus 49,2 %. Sukupuolijakauma on pysynyt melko muuttumattomana sen jälkeen, kun yliopistojen henkilöstö poistui valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010. Lievähkönä poikkeuksena kuitenkin viime vuonna naisten osuuden, noin 1,3 prosenttiyksikön kasvu edelliseen vuoteen verrattuna. Tämän seurauksena naisia työskenteli miehiä enemmän valtiolla vuonna 2022. Sukupuolijakauma on kuitenkin virastotyypeittäin tarkasteltuna vinoutunut (kuvio 6). Naisten osuus turvallisuustoiminnan henkilöstöstä oli vuoden 2022 joulukuussa vain 28 prosenttia. Vastaavasti naisvaltaisissa opetus- ja koulutusalan virastoissa, sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalouden palveluissa ja oikeustoimen alalla miesten osuus henkilöstöstä on alle 30 %.

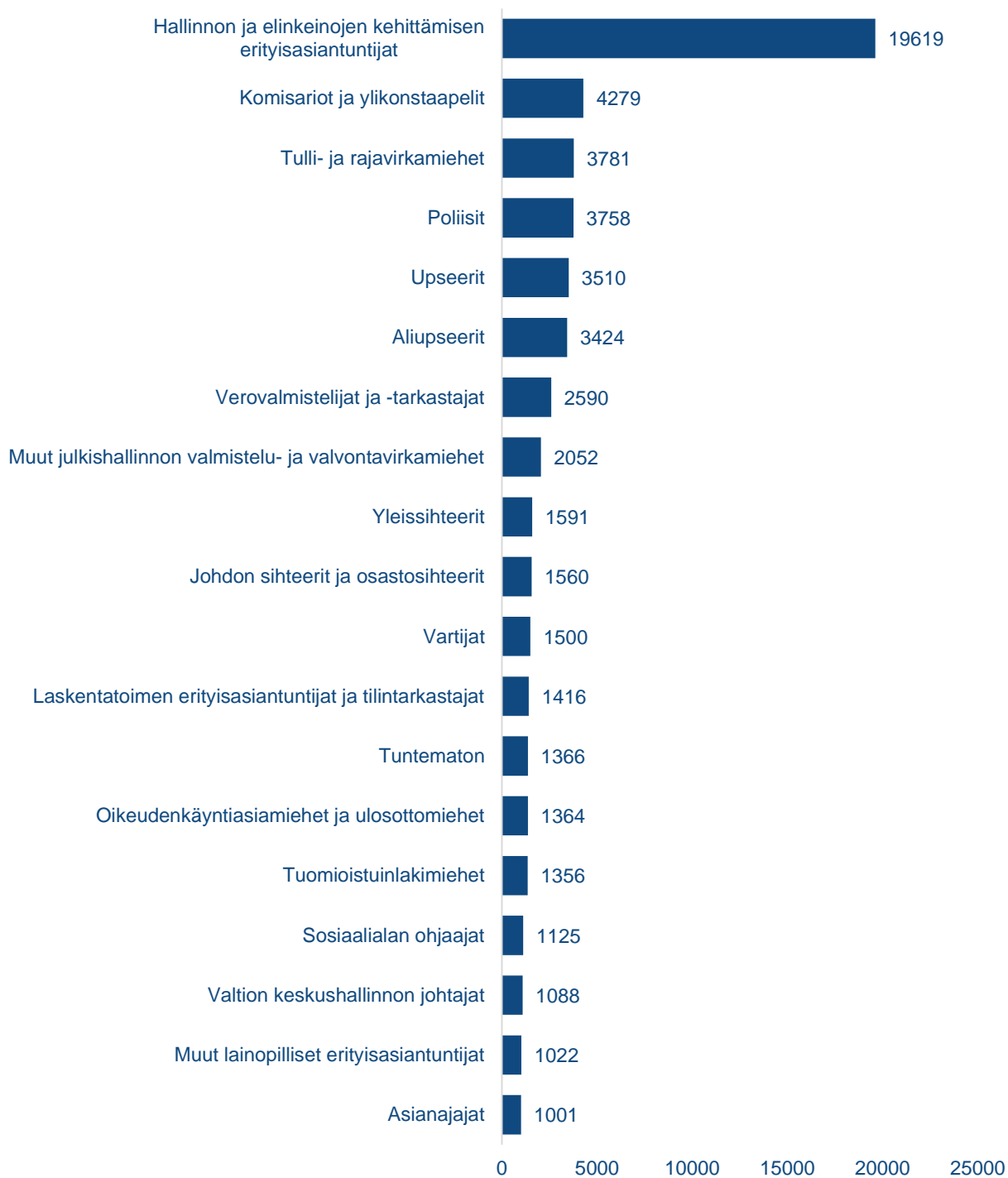
Tasa-aloja olivat vuonna 2022 tutkimustoiminta, elinkeinotoiminnan palvelut, hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut sekä kulttuuripalvelut.

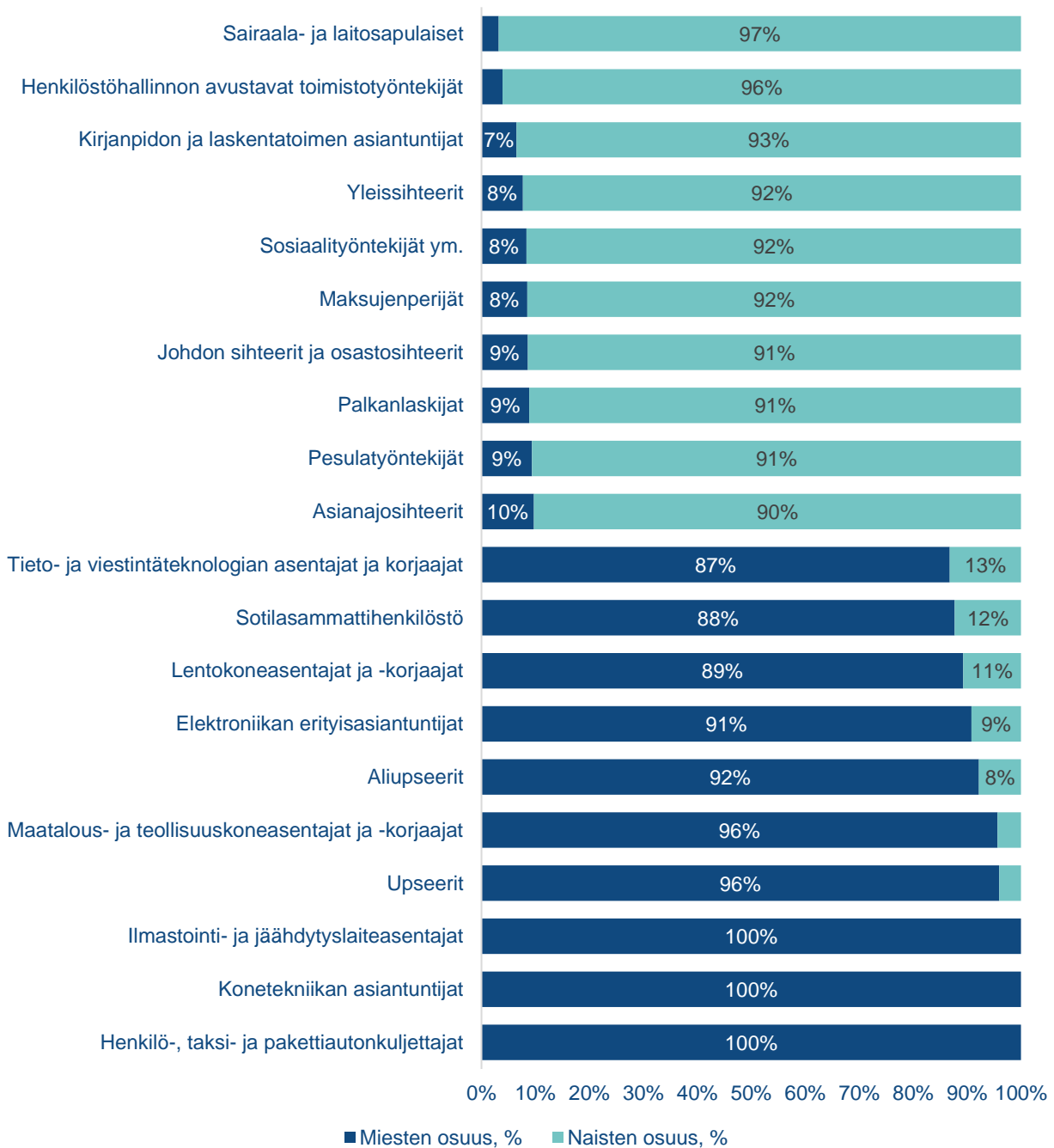
Kuvio 6 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2022



1.2.2 Ammattiryhmät

Yleisimpien ammattiryhmien määriä havainnollistetaan kuviossa 7. Valtion budjettitalouden yleisin ammattiryhmä on Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen asiantuntijoiden ryhmä. Kuvioista 8 ilmenee, että joitakin sukupuolittuneimpia ammattiryhmiä ovat kirjanpidon ja laskentatoimen ammattiryhmät, siivousalan ammattiryhmät, sihteeri, kuljettajat sekä korjaajat ja asentajat.



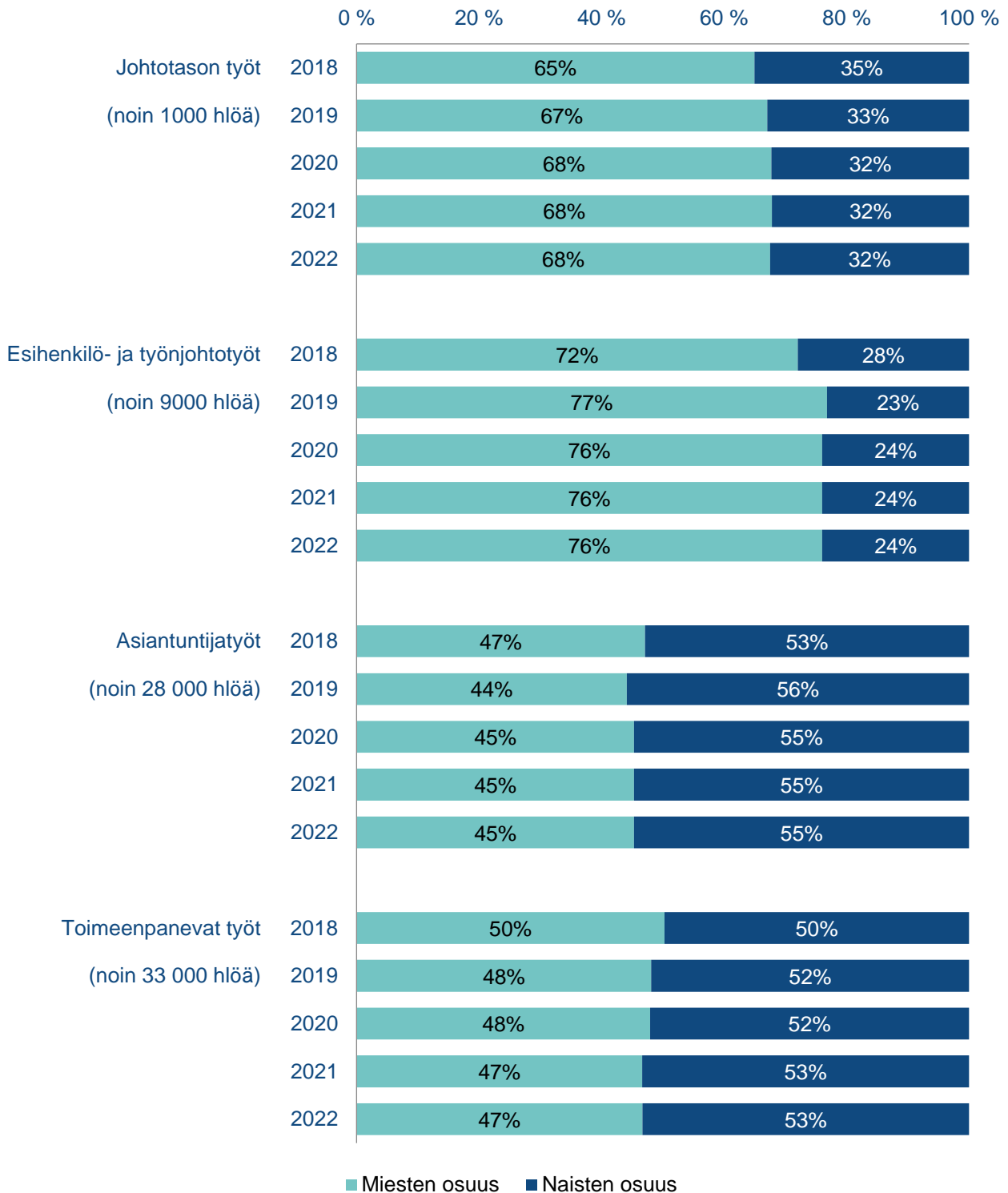


1.2.3 Tehtävätasoinen sijoittuminen

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 2018–2022.

Kuvio 9

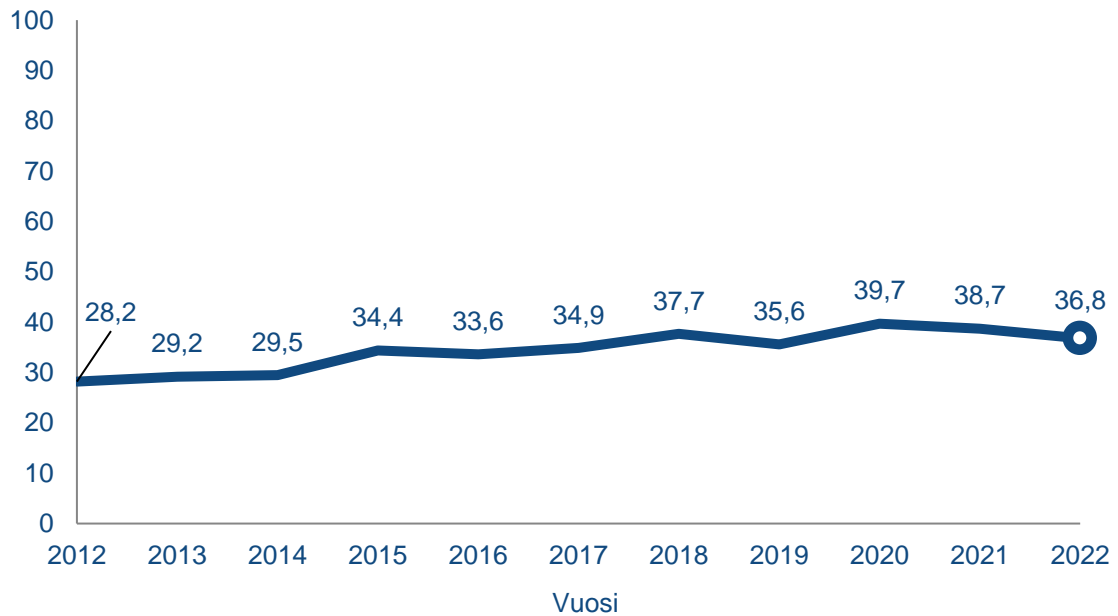
Tehtävätasoinen sijoittuminen sukupuolittain 2018–2022



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 2018.

Naisten osuus ylimmästä johdosta on kasvanut trendinomaisesti viime vuosikymmenen aikana, kuten kuviossa 10 havainnollistetaan. Nousua kymmenessä vuodessa on ollut 8,6 prosenttiyksikköä. Trendinomaisesta noususta huolimatta, naisten osuus on laskenut vajaa kaksi prosenttiyksikköä kahtena viimeisenä vuotena. Valtion ylimmällä virkamiesjohdolla tarkoitetaan kansliapäälliköitä, alivaltiosihteereitä, osastopäälliköitä ja virka-asemaltaan vastaavia virkamiehiä sekä virastojen päälliköitä.

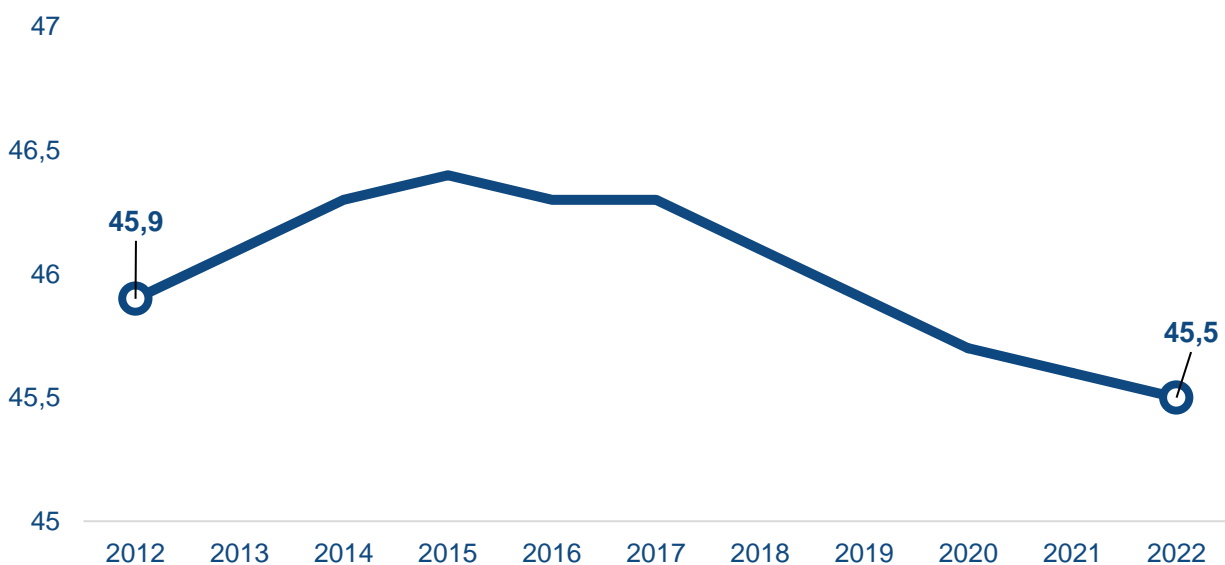
Kuvio 10 Naisten osuus ylimmästä johdosta 2012–2022



1.3 Ikärakenne

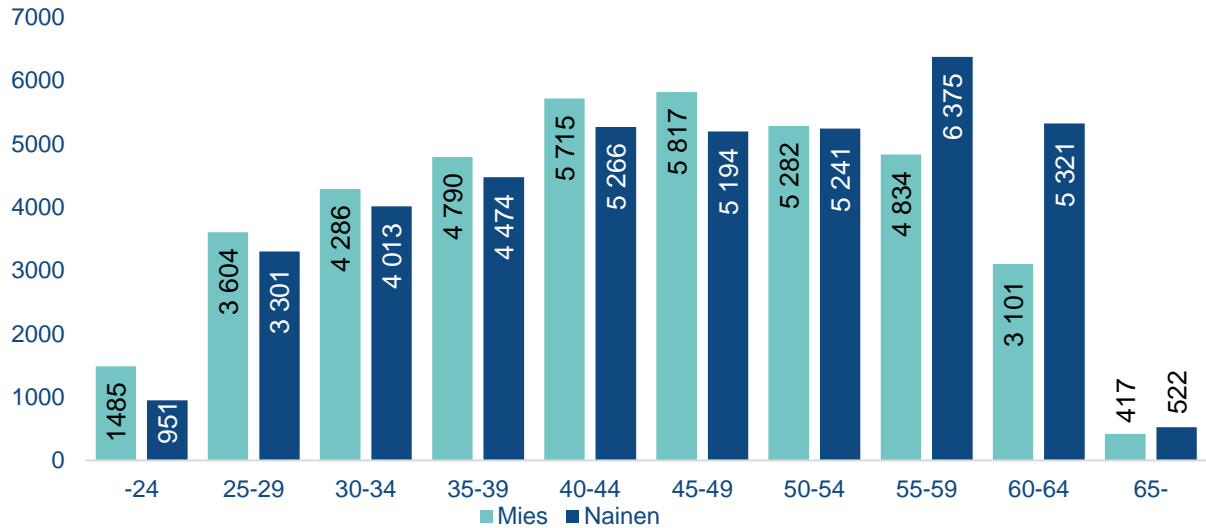
Valtion budjettitalouden henkilöstön keski-ikä on laskenut kuusi vuotta peräkkäin. Kuvioista 11 ilmenee, että vuoteen 2012 verrattuna henkilöstön keski-ikä on laskenut neljällä kuukaudella.

Kuvio 11 Keski-ikä kehitys 2012–2022



Valtiolla naisten keski-ikä on korkeampi kuin miesten. Kuviossa 12 havainnollistetaan sukupuolijakaumaa ikäluokittain. Vuoden 2022 joulukuussa 60—64-vuotiaita naisia oli yli 5300 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 2022

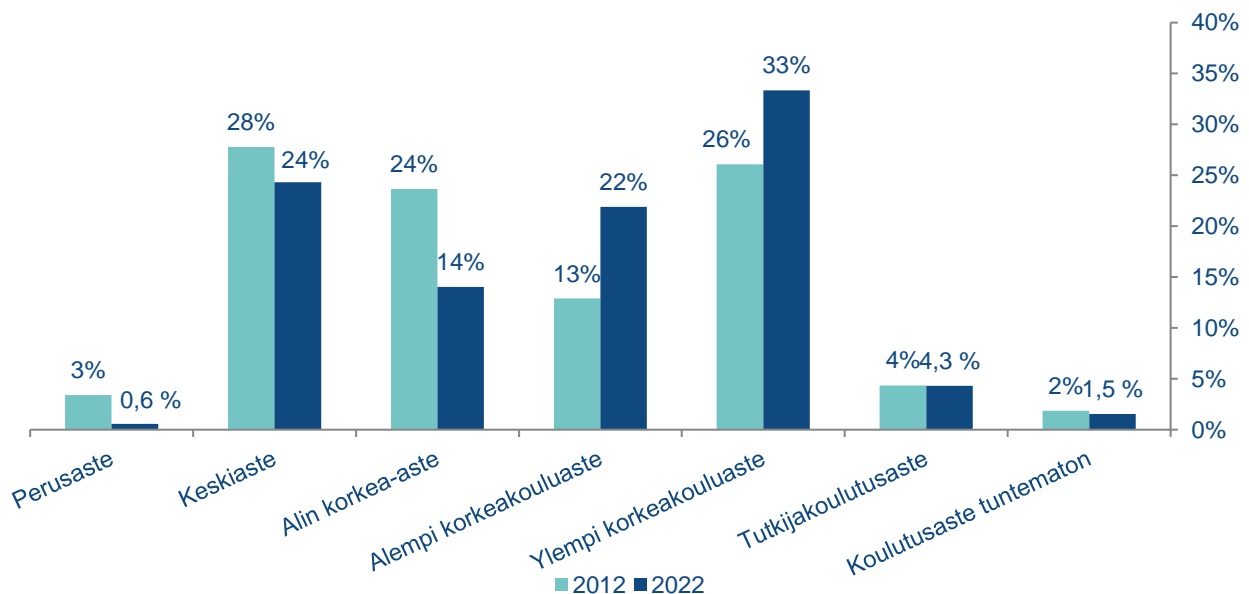


1.4 Koulutusrakenne

Vuonna 2022 valtion henkilöstöstä 59 prosentilla oli korkeakoulututkinto. Vuoteen 2012 verrattuna korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut huomattavasti. Perusasteen koulutuksen varassa olevien osuus on laskenut 2012–2022 alle prosenttiin. Vastaavasti keskiasteen tai alimman korkea-asteen koulutuksen varassa olevien osuudet ovat laskeneet (kuvio 13).

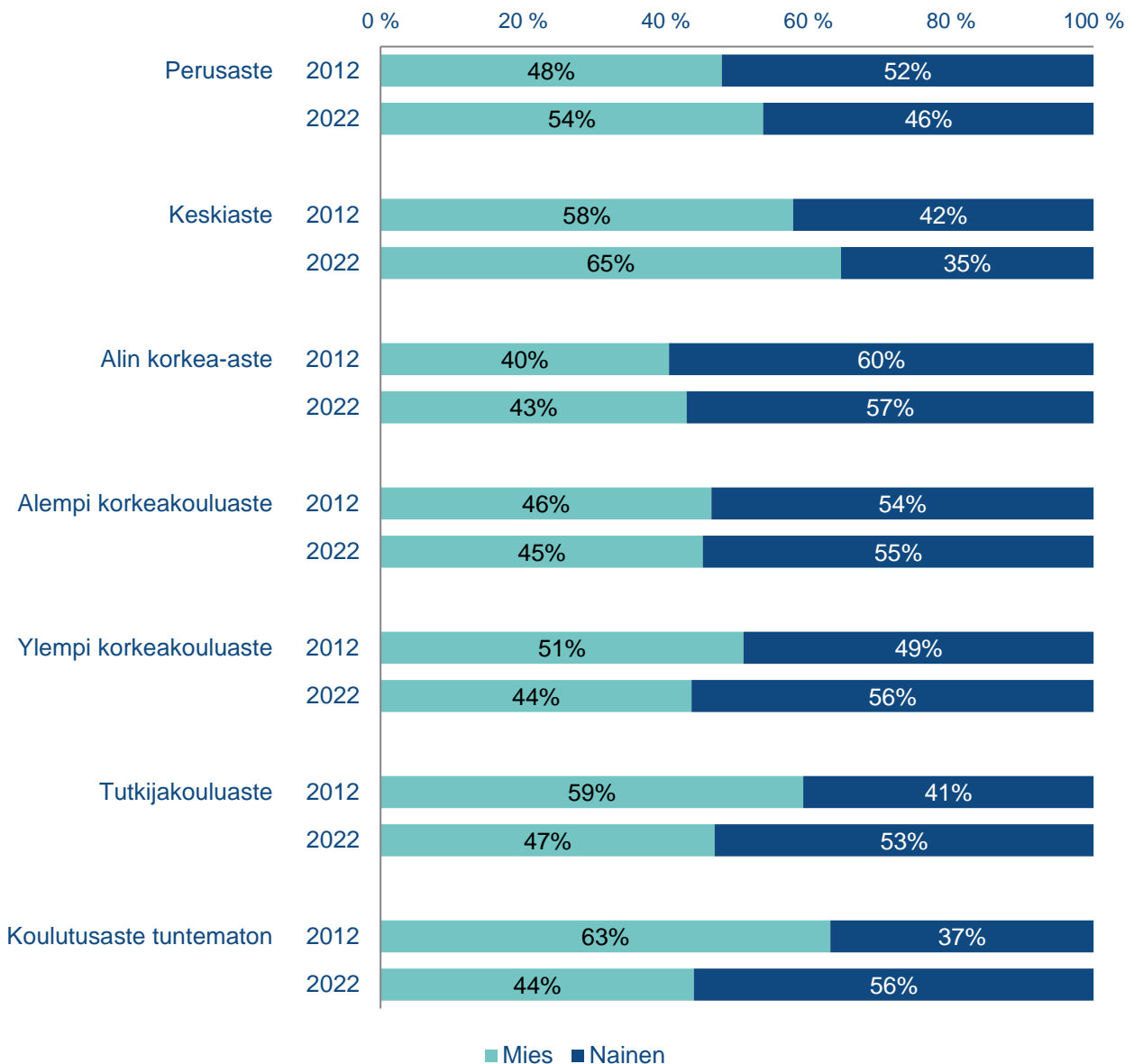
Tutkijakoulutuksen saaneiden osuus on pysynyt suurin piirtein samana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010.

Kuvio 13 Koulutusjakauma 2012–2022



Kuviossa 14 havainnollistetaan valtion henkilöstön koulutusrakennetta sukupuolittain vuosina 2012 ja 2022. Viimeisen 10 vuoden aikana naisten osuudet ylempään 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 2012, mutta sukupuolten välinen ero koulutusasteissa on kymmenen vuoden aikana kasvanut.

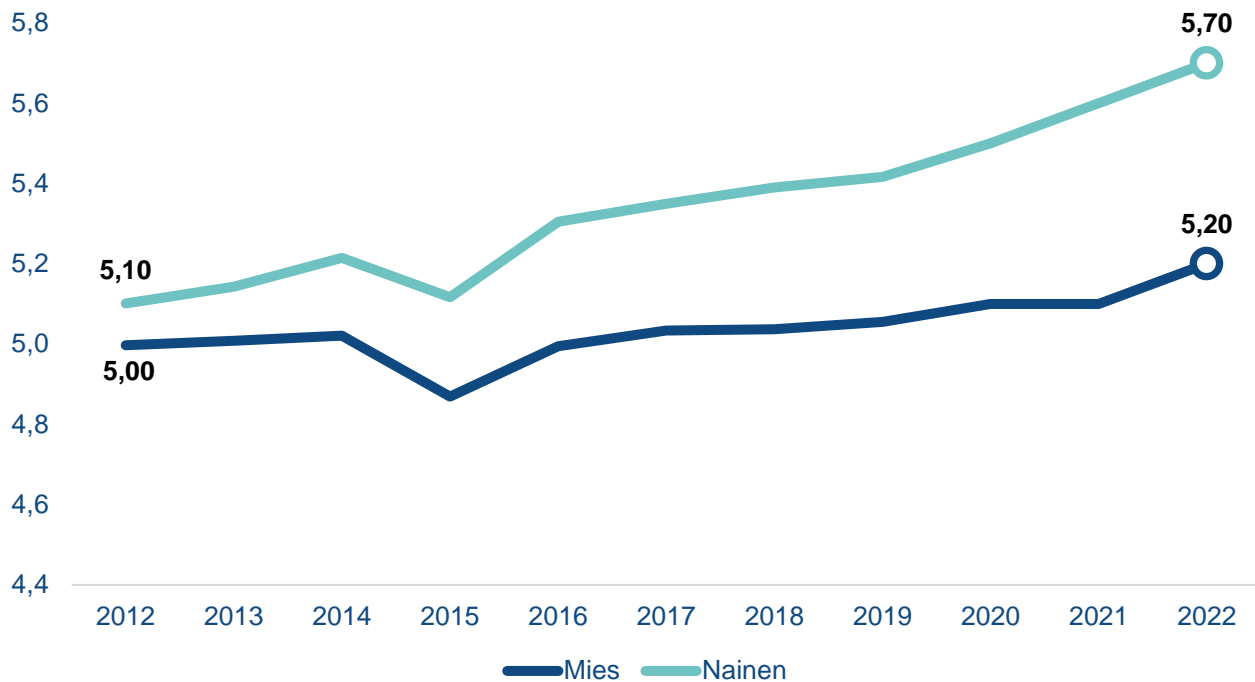
Kuvio 14 Koulutusaste sukupuolittain 2012–2022



Koulutustasoindeksillä¹ (kuvio 15) mitattuna naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2012. Koulutustasoero on kuitenkin kasvanut vuosittain. Notkahdus 2014–2015 selittyy pääosin VTT:n siirtymisellä pois budjettitalouden piiristä.

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.

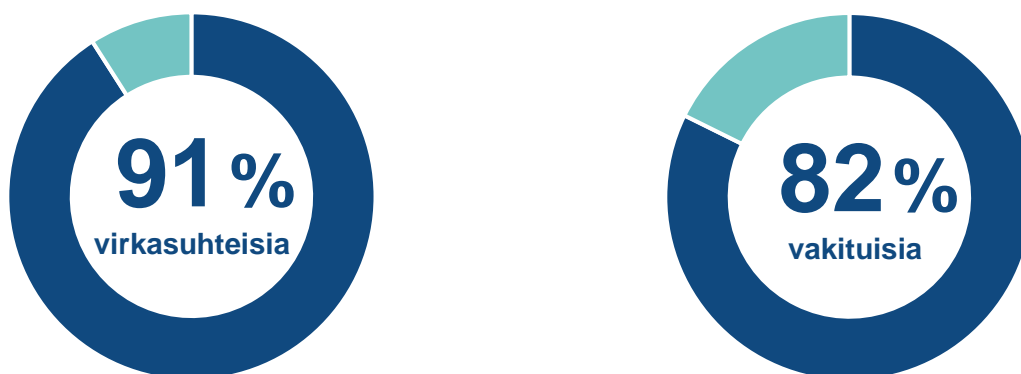
Kuvio 15 Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2012—2022



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 2022 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.

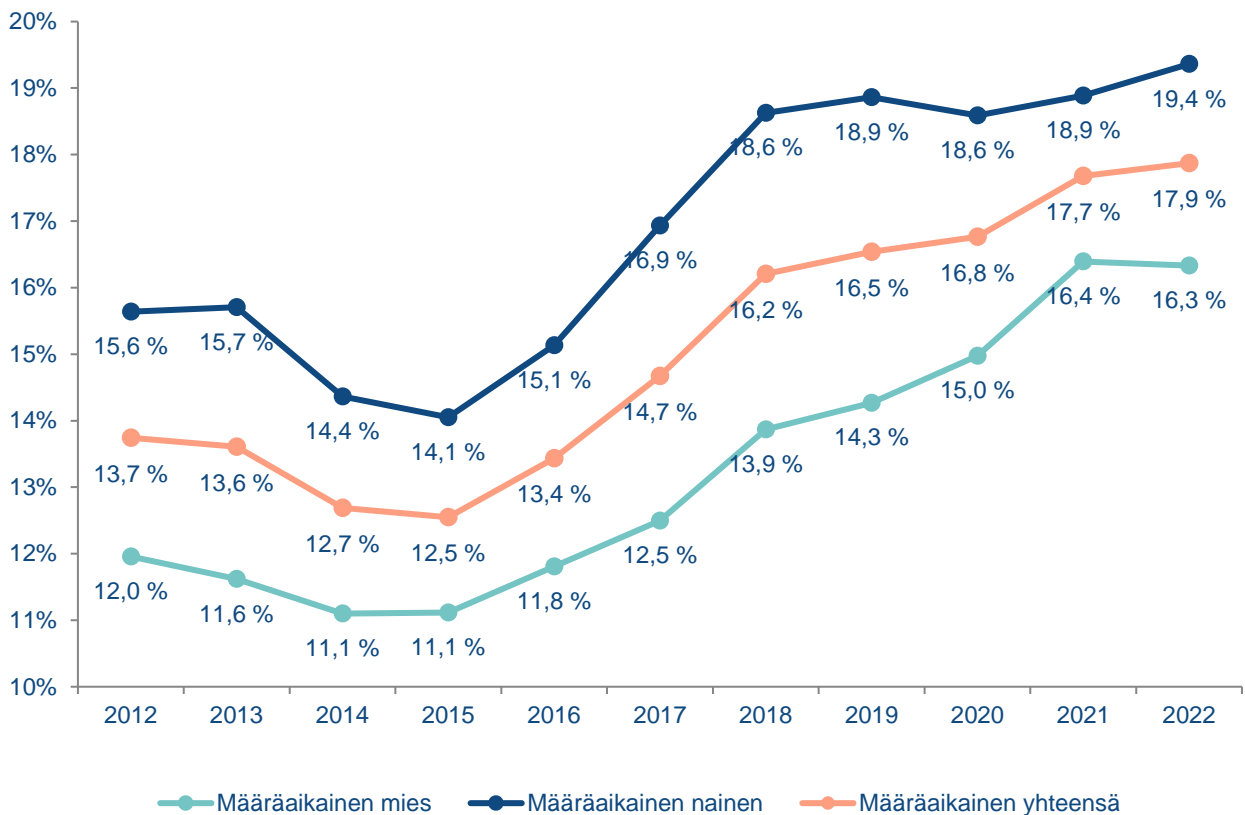
Kuvio 16 Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2022



Kuviossa 17 havainnollistetaan määräaikaisten palvelussuhteiden osuuden kehittymistä 2012—2022. Koko tarkastelujaksolla määräaikaisten palvelussuhteiden osuudet ovat kasvaneet noin neljällä prosenttiyksillä kaikista palvelussuhteista vuosien 2012 ja 2022 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 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 2012—2022



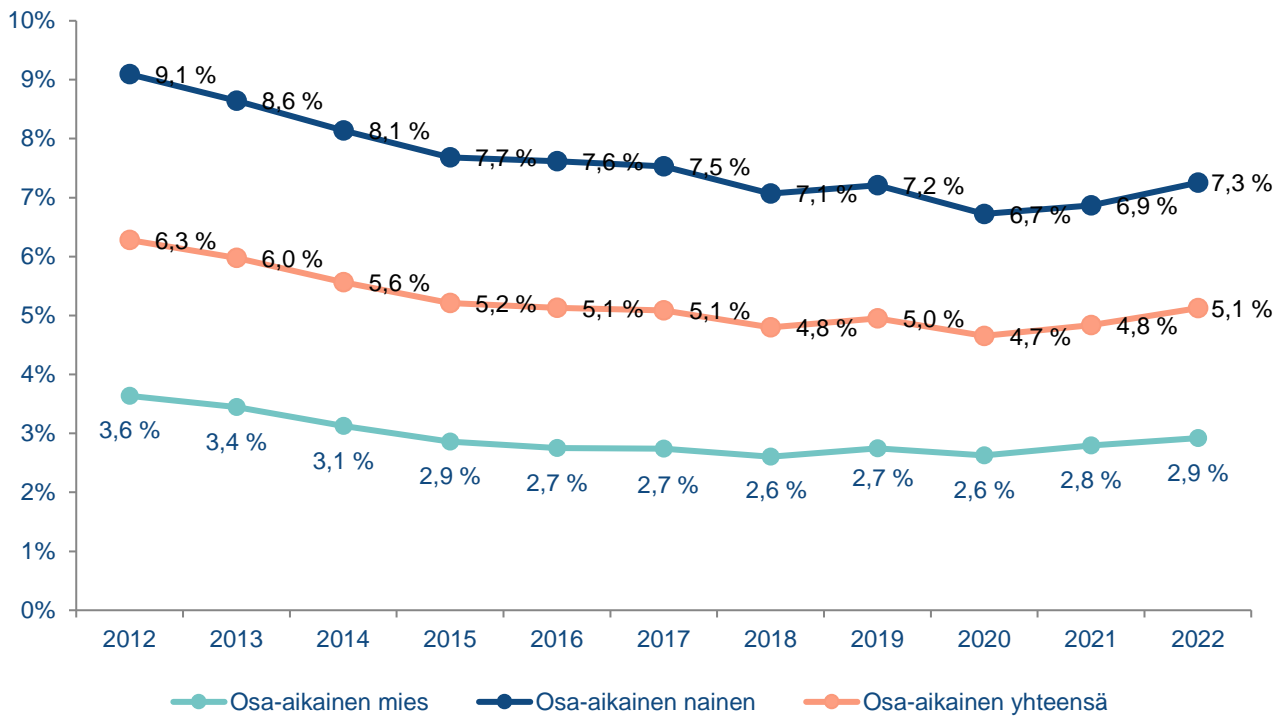
Palvelussuhteen määräaikaisuudelle pitää olla peruste, kuten työn luonne tai virkavapaan sijaisuus. Toisaalta määräaikaisen työvoiman avulla virastot kykenevät paremmin vastaamaan väliaikaisiin työmäärän ja työvoimatarpeen muutoksiin. Vuonna 2022 määräaikaisten määrä kasvoi elinkeinotoiminnan palvelujen, hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelujen ja turvallisuustoiminnan virastoissa. Määräaikaisuuksien osuus on suurin kulttuuripalveluiden virastoissa, 30,1 % henkilöstöstä. Pienin määräaikaisuuksien osuus on valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalveluissa, 12,7 % henkilöstöstä.

Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä on puolestaan yleisesti laskenut vuosina 2012—2022 (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 palvelussuhteiden osuudet sukupuolittain 2012—2022



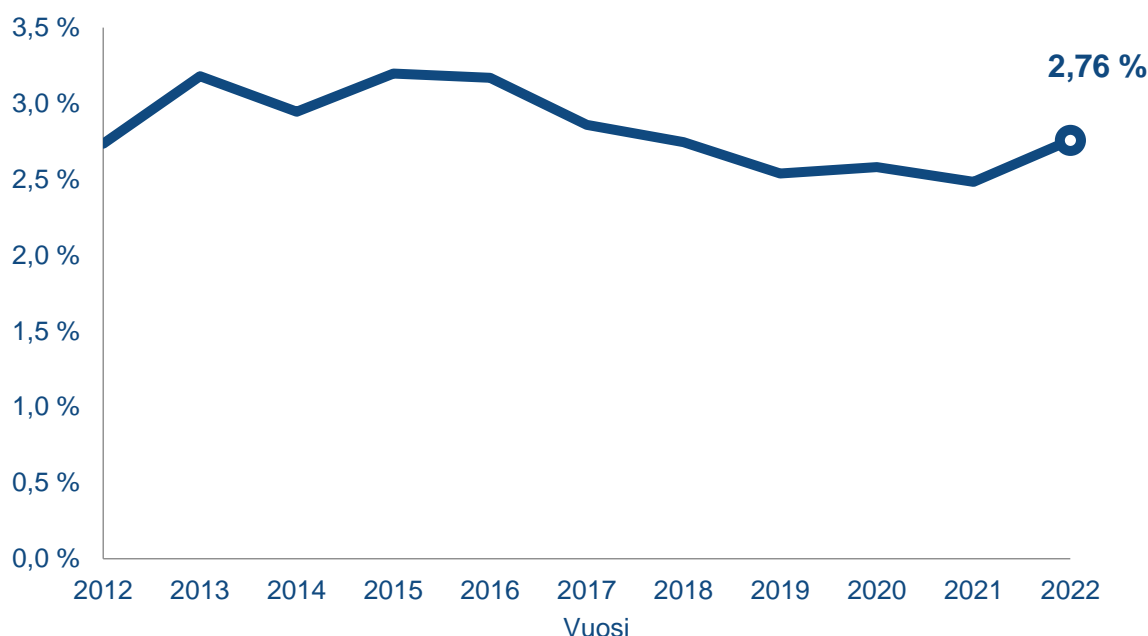
2 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

2.1 Eläköityminen

Vuonna 2022 valtiolta eläköityi² noin 2,76 % kaikista työeläkevakuutetuista budjettivaltion piirissä olevista päätoimisista ja sivustoimista palvelussuhteista. Vuosina 2012—2022 eläköitymisprosentti on ollut vuosittain keskimäärin 2,84 prosenttia (kuvio 19).

Vuonna 2022 eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 62 vuoden 3 kuukauden iässä. Naiset (63 vuotta 4 kuukautta) siirtyivät eläkkeelle myöhemmin kuin miehet (61 vuotta 1 kuukautta). Miesten alhaisempaan eläkkeellesiirtymisikään vaikuttavat sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Eläkkeellesiirtymisikä nousi edellisvuoteen verrattuna kuudella kuukaudella. Vuoteen 2012 verrattuna eläkkeellesiirtymisikä on noussut keskimäärin noin 18 kuukaudella.

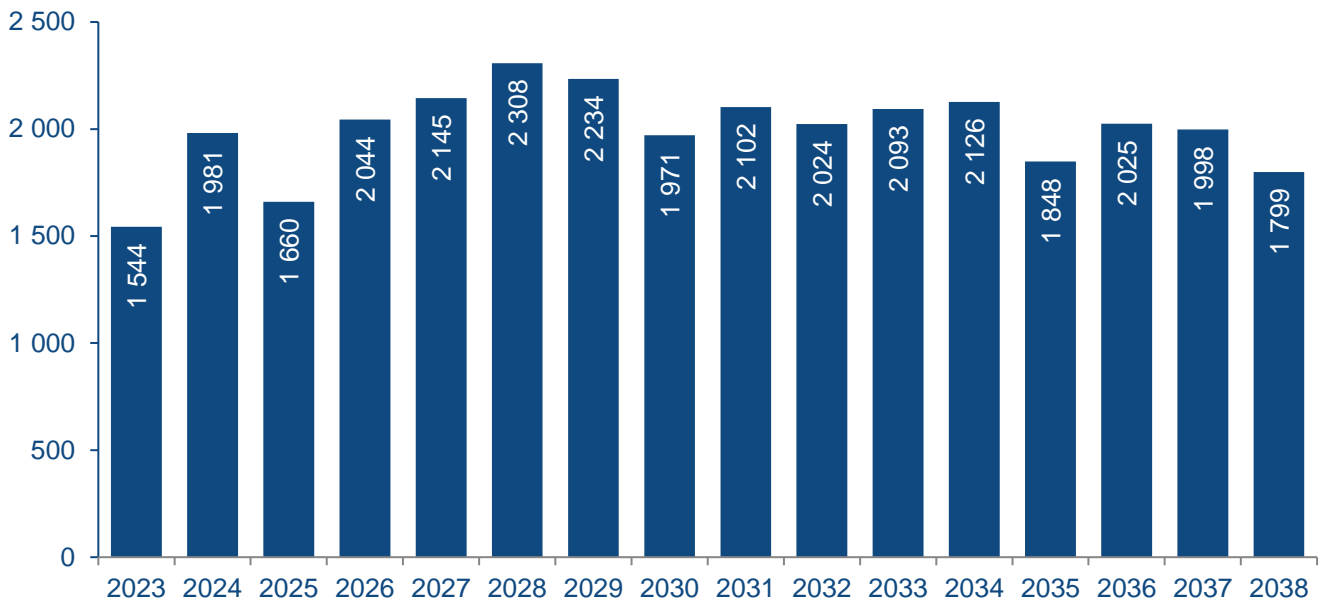
Kuvio 19 Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2012—2022



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

Kuviossa 20 esitetään vanhuuseläköitymisen ennuste vuoteen 2038 asti. Ennuste perustuu vuoden 2022 joulukuussa voimassaolleen budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen yksilölliseen odotettuun eläköitymiseen.

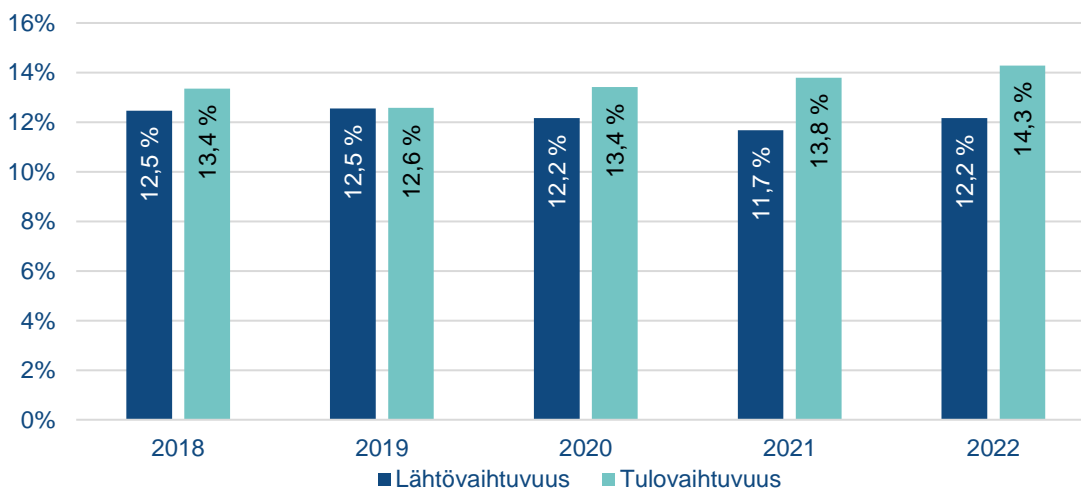
Kuvio 20 Vanhuuseläköitymisen ennuste 2023—2038



2.2 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus, eli vuoden aikana toisen työnantajan palvelukseen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2022 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 2022 14,3 prosenttia. Henkilöstökertomuksen luvut perustuvat vuoden 2022 vaihtuvuuden ennakkotietoihin.

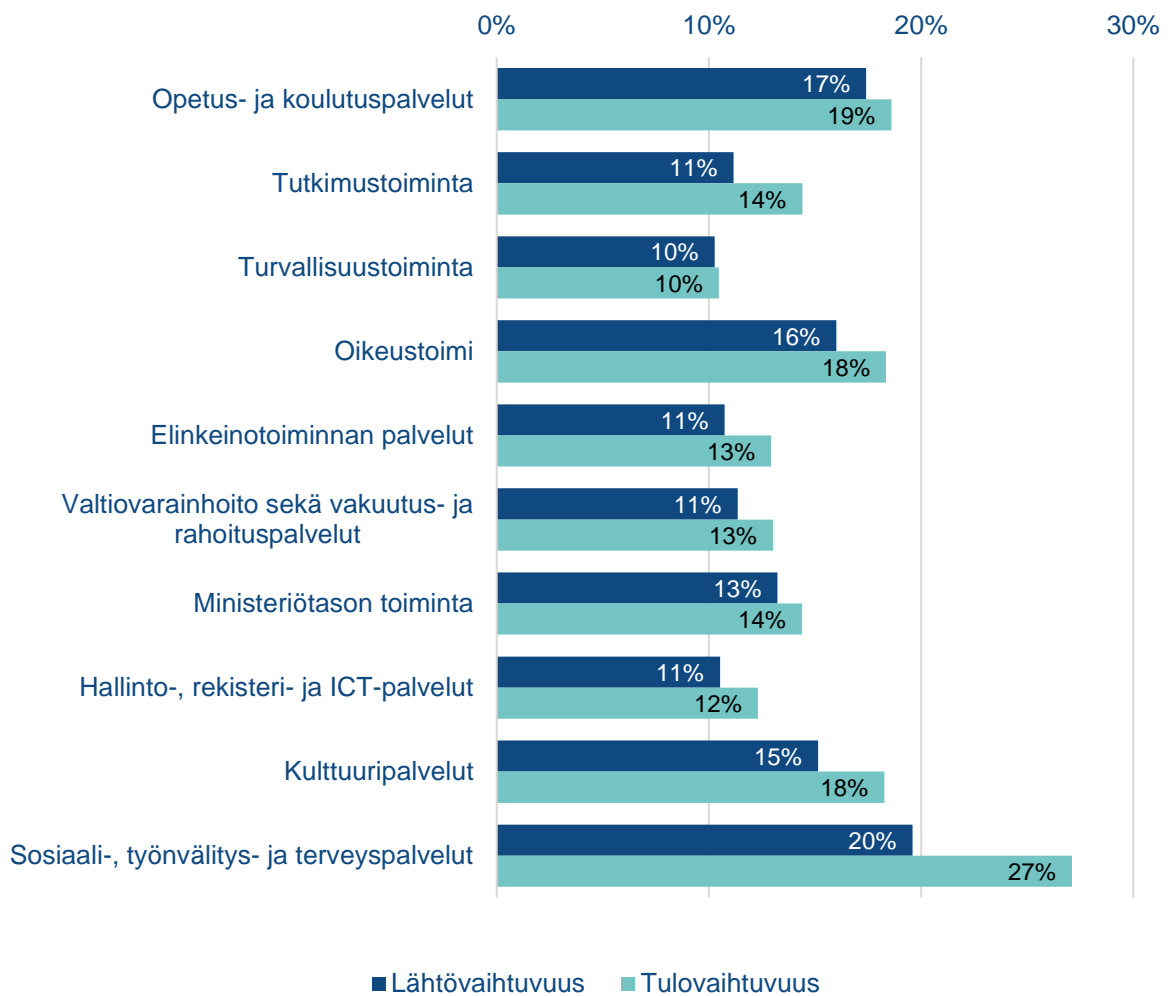
Kuvio 21 Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2018—2022



Kuviosta 21 ilmenee, että vuoteen 2018 verrattuna lähtövaihtuvuus on laskenut 0,3 prosenttiyksiköllä, kun taas tulovaihtuvuus on kasvanut vajaalla prosenttiyksiköllä.

Kuviossa 22 havainnollistetaan vaihtuvuutta virastotyypeittäin vuonna 2022. 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 2022



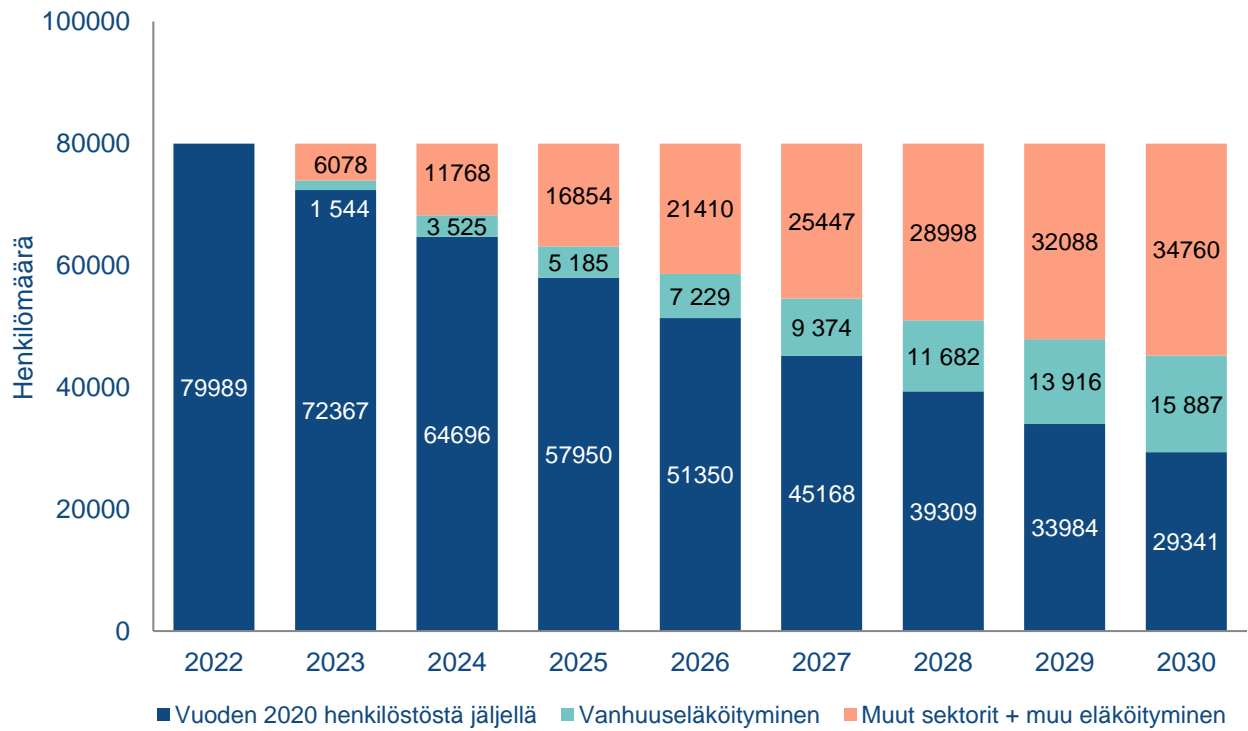
2.3 Poistuman ennuste

Vuoden 2023 aikana valtion budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistunee eläkkeille tai muille sektoreille arviolta 7 622 henkilöä eli noin 9,5 prosenttia vuoden 2022 lopun päätoimisesta, palkallisesta henkilöstöstä. Ennuste perustuu jokaisen vuoden 2022 joulukuussa voimassa olleiden budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen odotettuun vanhuuseläköitymiseen, muille eläkkeille siirtymisen ennusteeseen ja ulkoisen vaihtuvuuden ennakkotietoihin vuodelta 2022.

Arvioitua poistumaa vuoteen 2030 asti havainnollistetaan kuviossa 23. Kuvion perusteella vuoden 2030 lopulla on nykyistä henkilöstöä jäljellä noin 37 %.

Kuvio 23

Poistuman ennuste 2022—2030



3 Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus

3.1 Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta

Vuonna 2022 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 5 059 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamennoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta noin 245 miljoonalla eurolla.

Edelliseen vuoteen verrattuna työvoimakustannusten rakenne pysyi saman suuntaisena. Taulukosta 1 ilmenee, että tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista laski edelliseen vuoteen verrattuna noin -1,6 prosenttiyksikköä, ja välillisten palkkojen osuus kasvoi 1,8 prosenttiyksikköä. Välillisten palkkojen osuuden kasvu johtui etenkin lisääntyneiden sairauspoissaolojen aiheuttamasta sairausajan palkkakustannusten kasvusta. Lisäksi myös koulutusajan välilliset palkkakustannukset kasvoivat. Sosiaaliturvan osuus pysyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna ja muiden välillisten kustannusten osuus kasvoi noin 0,3 prosenttiyksikköä.

Vuoteen 2012 verrattuna välillisten työvoimakustannusten osuus on kasvanut noin 2 prosenttiyksikköä ja vuoteen 2021 verrattuna laskenut noin 5 prosenttiyksikköä.

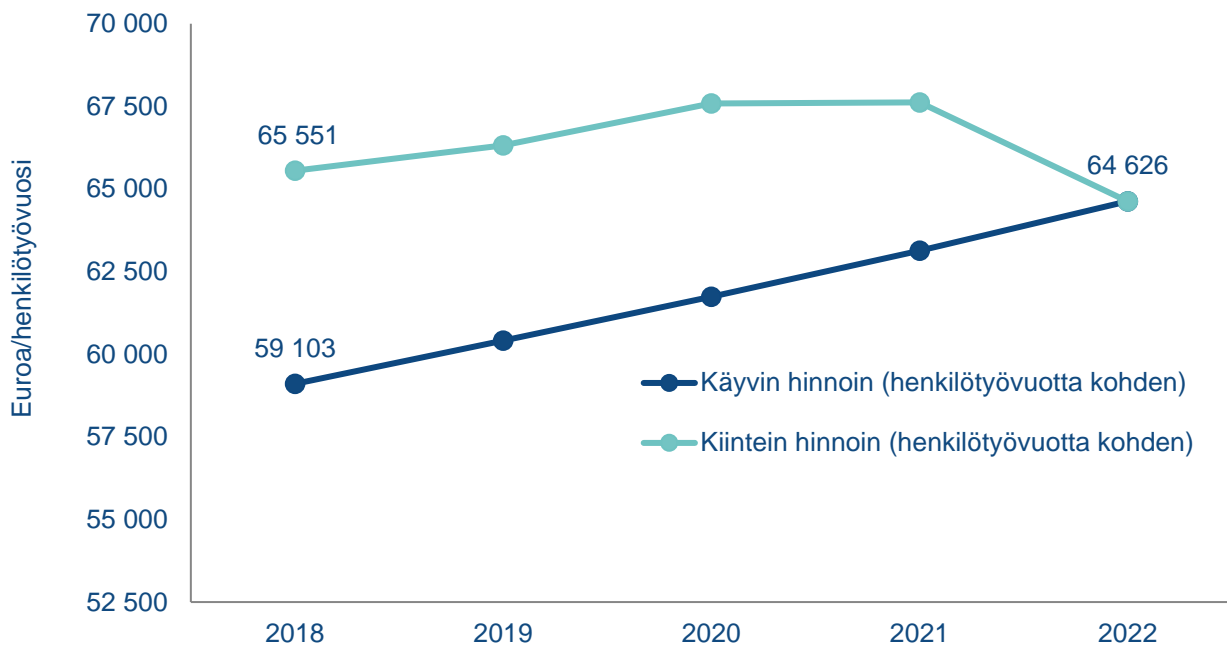
Taulukko 1 Työvoimakustannusten jakautuminen 2012, 2021 ja 2022

		2012		2021		2022		osuuden muutos 2012-2022	osuuden muutos 2021-2022
		milj. €	%	milj. €	%	milj. €	%		
A	Tehdyn työajan palkat	3 075	66,4 %	3 170	65,8 %	3 245	64,2 %	-2,2 %	-1,6 %
B	Välilliset palkat	779	16,9 %	837	17,4 %	948	18,7 %	1,8 %	1,3 %
C	Sosiaaliturva	690	14,9 %	721	15,0 %	759	15,0 %	0,1 %	0,0 %
D	Muut välilliset kustannukset	84	1,8 %	86	1,8 %	107	2,1 %	0,3 %	0,3 %
A+B+C+D	Työvoimakustannukset yhteensä	4 628	100 %	4 814	100 %	5 059	100 %	-	-
A+B	Palkkasumma	3 854	83 %	4 007	83 %	4 193	83 %	0 %	0 %
B+C+D	Välilliset työvoimakustannukset	1 553	34 %	1 644	41 %	1 814	36 %	2 %	-5 %

Kuviossa 24 havainnollistetaan, miten henkilötyövuoden hinta (=työvoimakustannukset per henkilötyövuosi) on kehittynyt vuosina 2018—2022 käyvin ja kiintein hinnoin. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan perusvuoden – tässä tapauksessa vuoden 2022 – hintatason mukaisia hintoja.

Vuonna 2022 työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 64 626 euroa. Käyvin hinnoin tarkastelua henkilötyövuoden hinta on kasvanut noin 5 523 euroa vuoteen 2018 verrattuna (9,3 %). Kiintein hinnoin tarkasteltuna laskua on ollut noin -925 euroa (1,4 %).

Kuvio 24 Henkilötyövuoden hinta 2018—2022



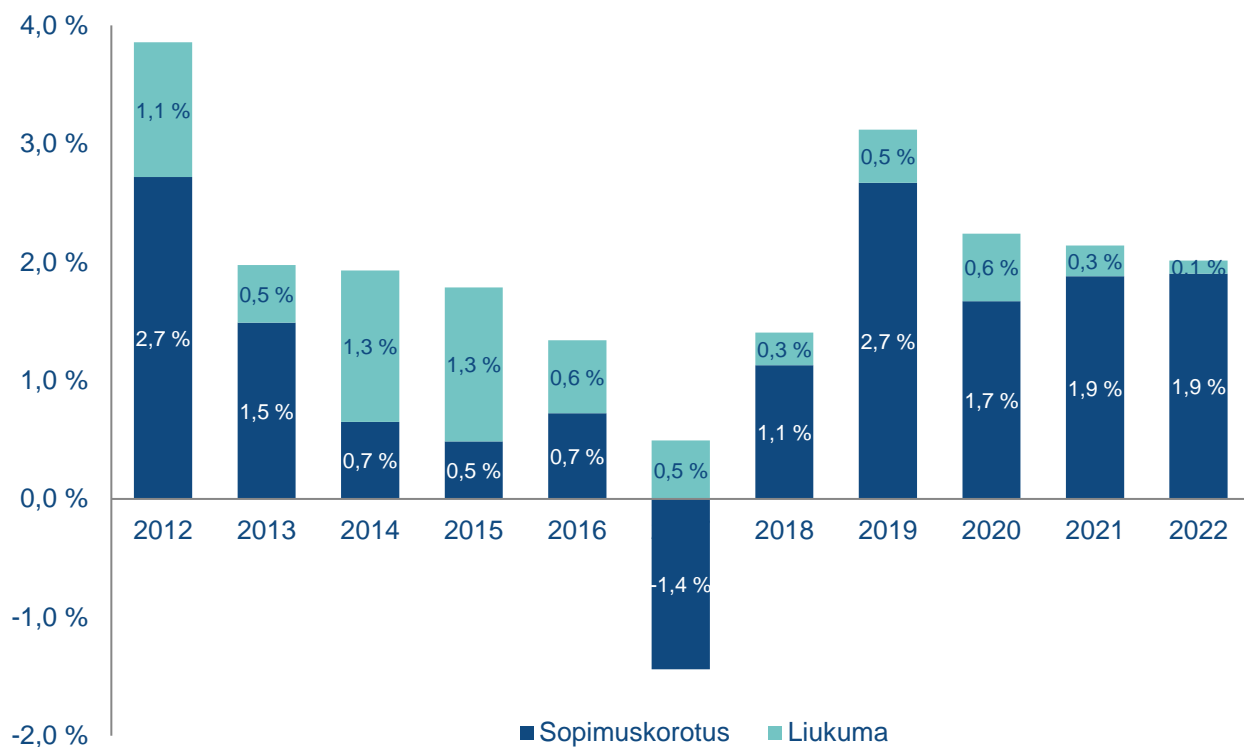
3.2 Ansiokehitys

3.2.1 Sopimuskorotukset ja liukumat

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—2022. Ansiotasoindeksin muutos on jaettu kahteen komponenttiin. Kuvion perusteella vuonna 2022 ansiot nousivat vuoteen 2021 verrattuna viimeisimmän ansiotasoindeksin perusteella noin 2,01 prosenttia, josta liukumaa oli 0,11 prosenttiyksikköä.

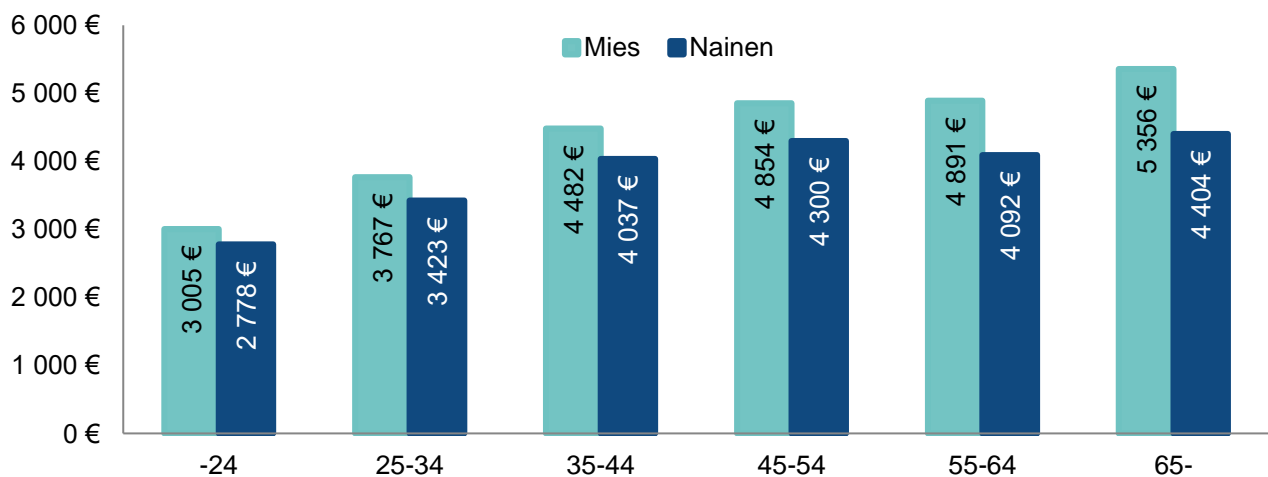
Kilpailukyky sopimuksen sovitun 30 prosentin lomarahen leikkauksen takia sopimusvaikutus ansioiden kehitykseen oli negatiivinen vuonna 2017, mikä ilmenee kuviossa 25. Vuonna 2017 liukuma oli 0,5 %, sopimuskorotus -1,4 % joten ansiotasokehitys oli yhteensä -0,9 %. Ajanjaksolla 2012—2022 positiivinen ansiokehitys on ollut noin 2 prosenttia vuodessa.



3.2.2 Ikä ja ansiot

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

Kuvio 26 Keskimääräinen säännöllisen työntekijän kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain 2022



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.

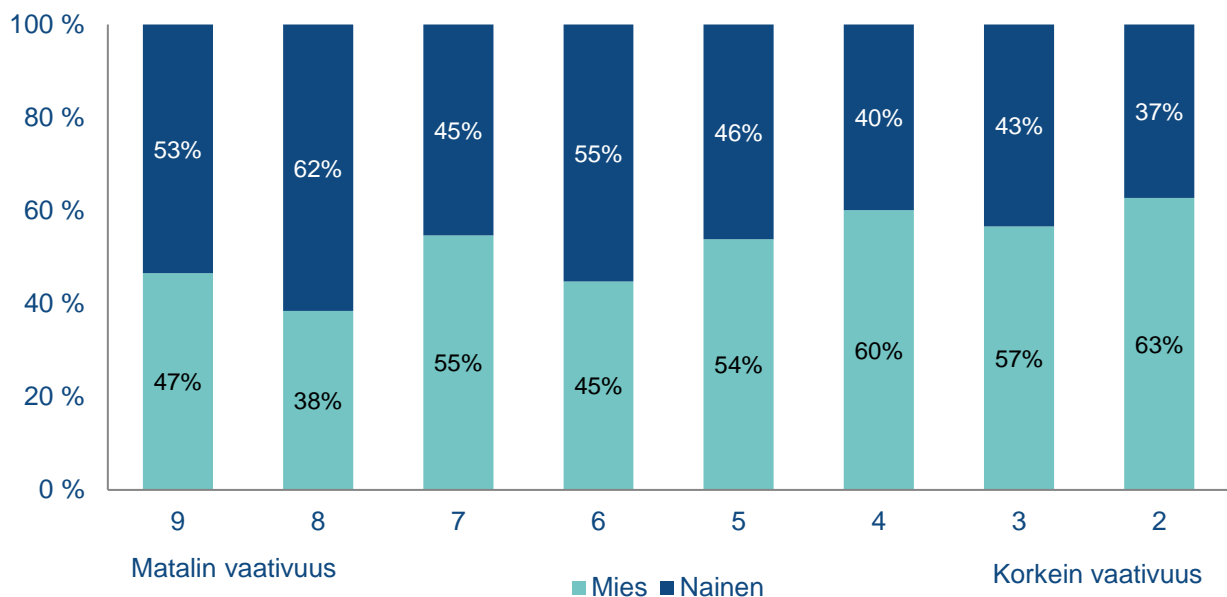
3.2.3 Samapalkkaisuus

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 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. Kuvioista 27 ilmenee, että vaativuustasot ovat sukupuolittuneita: naisten osuudet ovat suurempia matalissa vaativuusluokissa ja pienempiä korkeammassa vaativuusluokissa.

Kuvio 27 Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä vuonna 2022

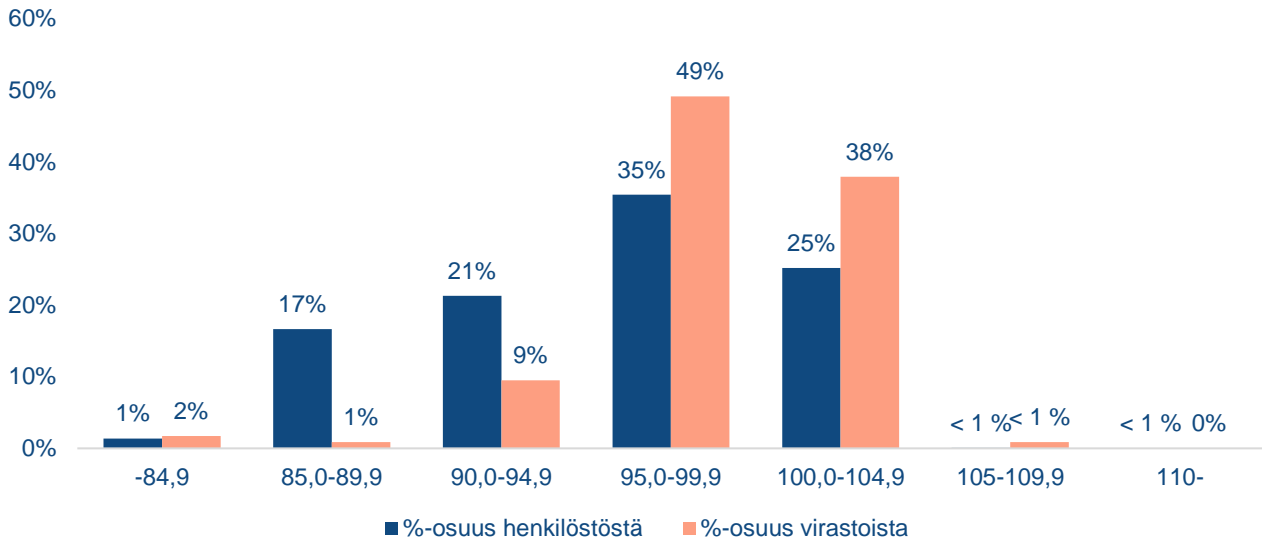


Samapalkkaisuuslaskennassa huomioidaan siis yleisen vaativuusluokituksen lisäksi virastokohtaiset erot. Virastoille laskettujen indeksien keskiarvo oli vuonna 2022 98,5 %. Eri vaativuustasot ja toimintayksiköt huomioituna siis naisten palkka oli keskimäärin 98,5 prosenttia miesten keskimääräisistä palkoista.

Kuviossa 28 havainnollistetaan virastojen lukumääriä eri samapalkkaisuusindeksiluokissa vuonna 2022. Kuvioista ilmenee, että suurimmassa osassa virastoja samapalkkaisuusindeksi on 95 tai enemmän. Vain 12 % virastoista indeksin arvo oli alle 95 vuonna 2022. Henkilöstöstä 61 prosenttia työskenteli virastoissa, joissa indeksin arvo oli vähintään 95.

Kuvio 28

Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2022

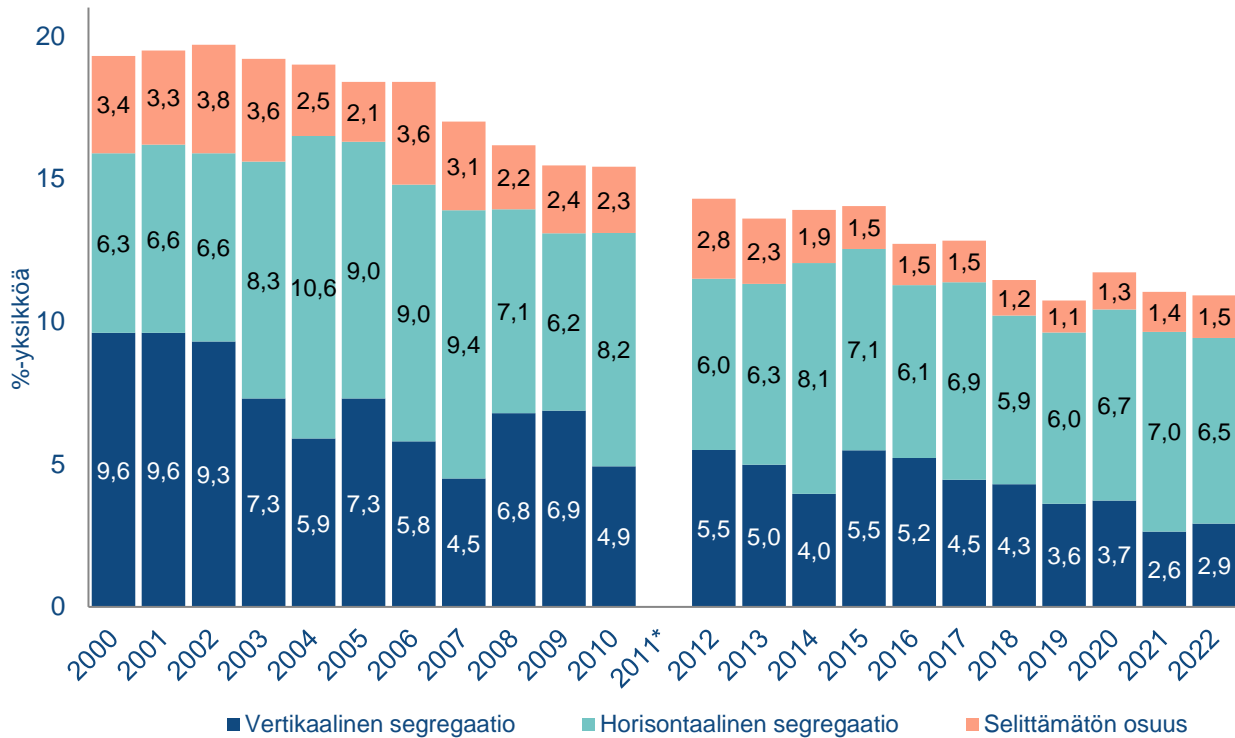


Kuviossa 29 havainnollistetaan, miten sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kehittyneet vuosina 2000–2022, ja miten osaltaan horisontaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille) ja vertikaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustason tehtäviin) selittävät palkkaeroja.

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

Kuvio 29

Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000–2022



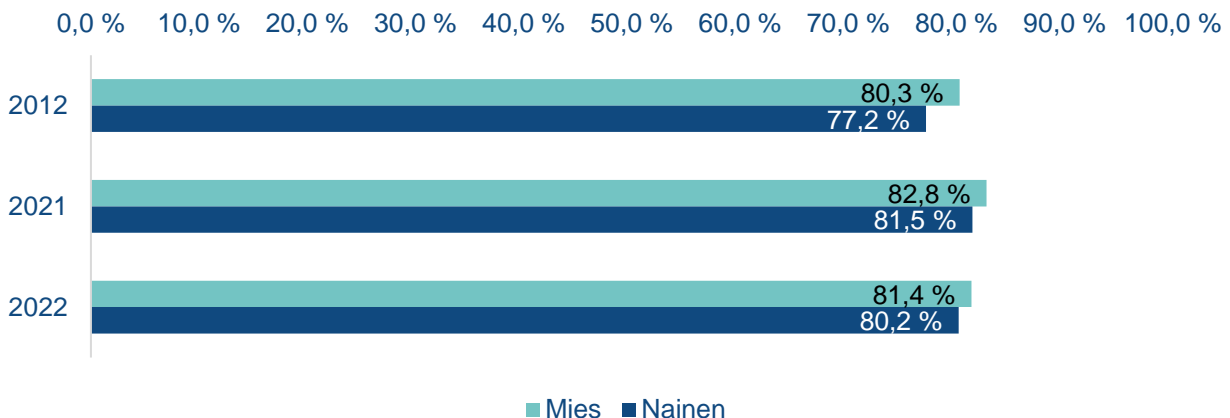
Kuviosta 29 ilmenee, että vuonna 2022 naisten ja miesten välisestä keskimääräisestä 10,9 prosentin palkkaerosta 6,5 prosenttiyksikköä selittyy horisontaalisella segregatiolla ja 2,9 prosenttiyksikköä vertikaalisella segregatiolla. Vuonna 2022 naisten ja miesten palkkaerojen toimialasta ja vaativuudesta riippumaton, niin sanottu selittämätön palkkaero oli 1,5 prosenttia. Selittämättömään palkkaeroon voi vaikuttaa virka- ja työehtosopimusten mukaiset säännöllisen työajan suoritteelliset lisät ja takuupalkat, joita miehet saavat enemmän.

3.3 Työajan käyttö

Vuonna 2022 valtiolla työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 37 minuuttia, joka oli suunnilleen saman verran kuin vuonna 2012. Keskimääräiseen työaikaan vaikuttaa työaikasopimuksen lisäksi eri sopimusten työaika tekevien osuus. Eli jos työaika lyhentyä sopimuksissa, mutta pidempää työaika tekevien osuus kasvaa, voi työpäivän keskimääräinen pituus kasvaa. Työpäivien lukumäärä vuonna 2022 oli 253. Säännöllinen työaika tunteina oli siis 1864, josta tehdyn vuosityöajan osuus oli 80,8 prosenttia. Tehdyn vuosityöajan osuus oli 1,4 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2021. Jäljelle jäävä osuus työajasta meni vuosilomiin, koulutukseen, sairauspoissaoloihin ja muuhun tekemättömän työajan lajeihin. Tehdyn vuosityöajan osuuden lasku johtui pääosin sairauspoissaoloista, jotka kasvoivat prosenttiyksikön verran vuodesta 2021.

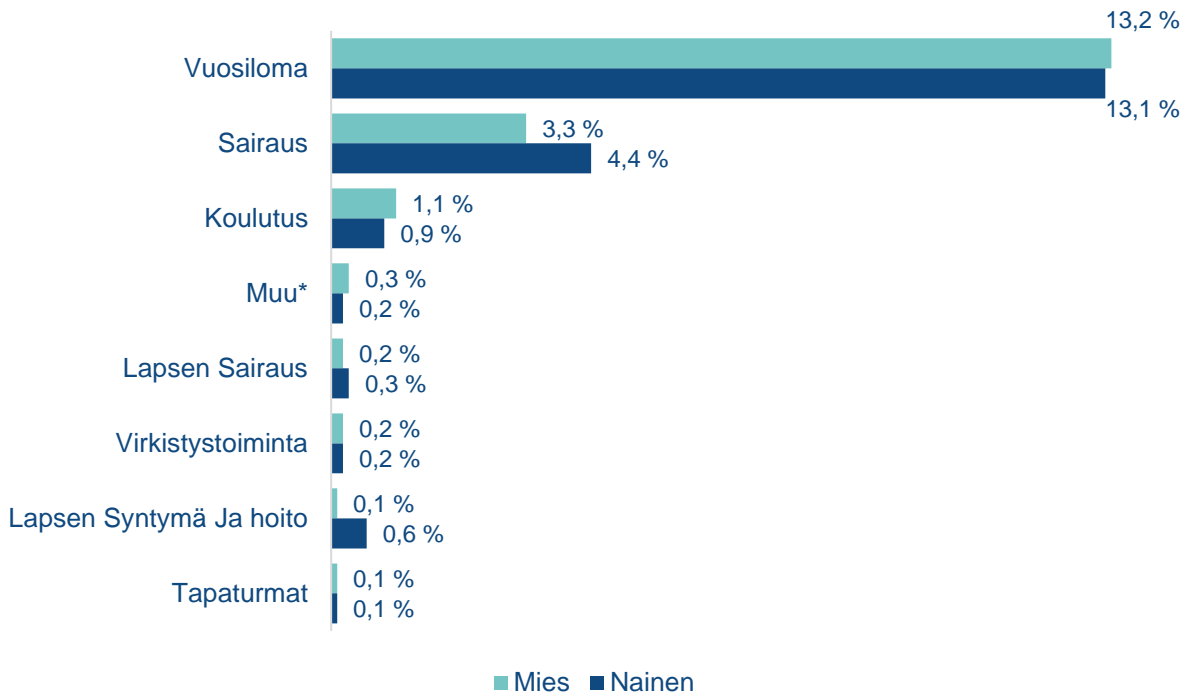
Vuoteen 2012 verrattuna tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta on kasvanut miehillä reilun prosenttiyksikön ja naisilla noin kolmen prosenttiyksikön verran, ja sukupuolten välinen ero on kaventunut (Kuvio 30). Edelliseen vuoteen nähden työajan osuudet laskivat molemmilla vajaan 1,5 prosenttiyksikön verran.

Kuvio 30 Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2012, 2021 ja 2022



Kuvio 31

Ei tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2022



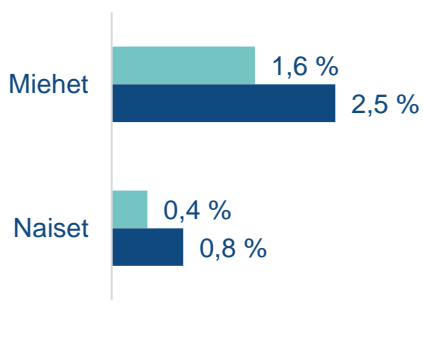
Kuviosta 31 ilmenee, että säännöllisestä vuosityöajasta noin 13 prosenttia on vuosilomaa.

Sukupuolittuneimpia tekemättömän työajan muotoja ovat sairauspoissaolot sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot. Vuonna 2022 naisilla oli sairauspoissaoloja 4,4 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta, kun vastaava osuus oli miehillä 3,3 prosenttia. Sukupuolten välinen ero sairauspoissaolojen välillä säilyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. 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 2012 ja 2022



Miehet tekevät säännöllisen työajan päälle ylitöitä enemmän kuin naiset. Vuoteen 2012 verrattuna ylityötuntien määrä suhteessa säännölliseen vuosityöaikaan on kasvanut (kuvio 32).

Vuonna 2012 tehtiin henkilötyövuotta kohden keskimäärin 19,3 tuntia ylitöitä, kun vuonna 2022 tehtiin keskimäärin 30,8 tuntia. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2022 ylitöitä noin 47 tuntia ja naiset 15 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, tulosoajuksesta 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 2022.

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 2022 tulosten suora vertaaminen vuotta 2016 aiempien vuosien kyselyiden tuloksiin ei ole mielekästä.

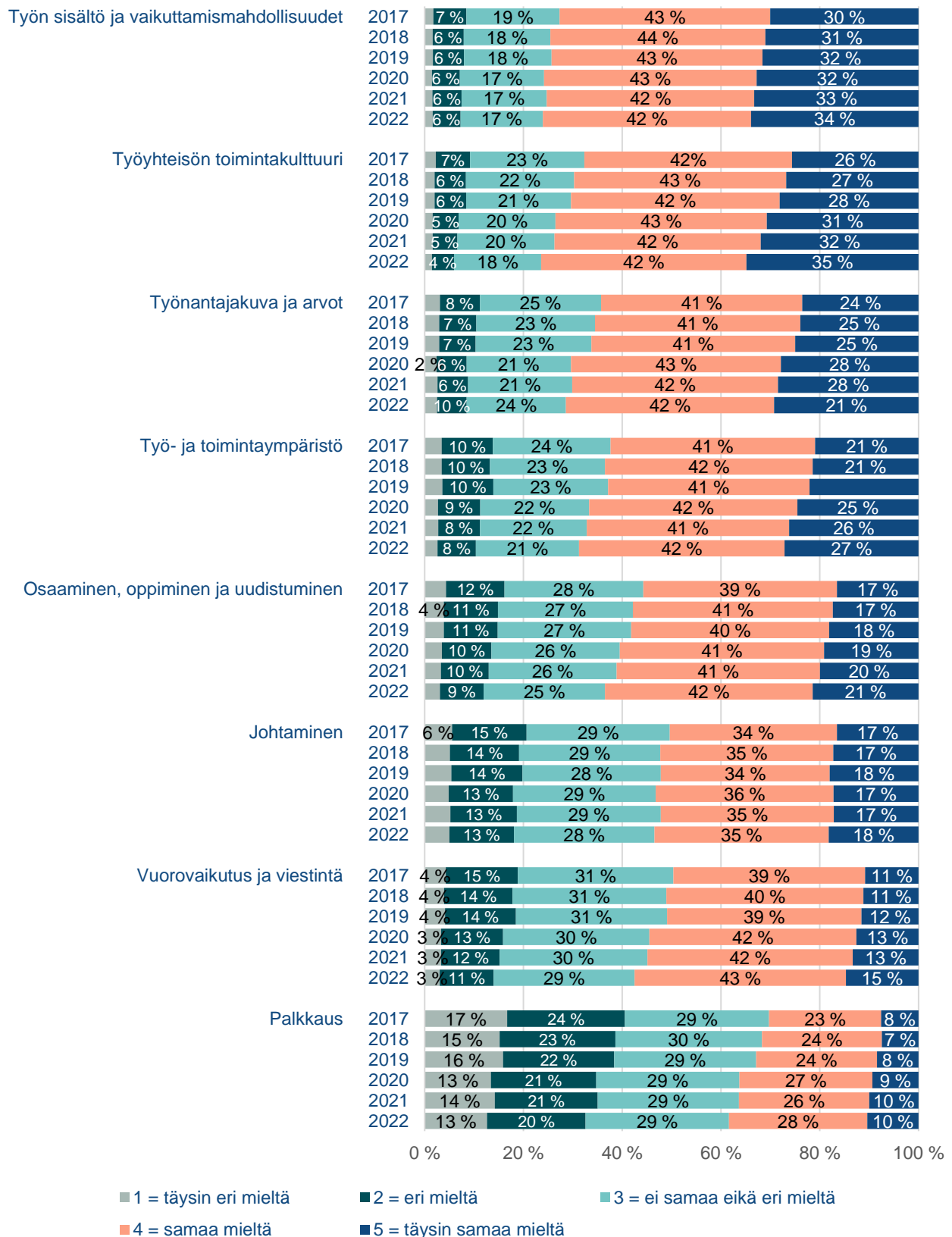
Kyselyssä esitetään väittämiä ja työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla, jossa

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

Kysymyskohtaisia keskiarvoja vuosien 2017—2022 vastauksista sukupuolen, iän, vakinaisuuden, henkilöstöryhmän, koulutuksen, hallinnonalan ja virastotyypin mukaan on raportoitu Palkeiden³ sivuilla, josta löytyy myös kysymysten tarkemmat kuvaukset.

Kuviossa 33 havainnollistetaan osioiden jakaumia henkilöstötutkimukseen vastanneiden aineistossa vuosina 2017—2022. Kuvioista ilmenee, että kuuden vuoden aikana positiivista kehitystä on tapahtunut kaikissa kysymysosioissa.

³ 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. Indeksit perustuvat faktorianalyysiin, jolla on 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. 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.

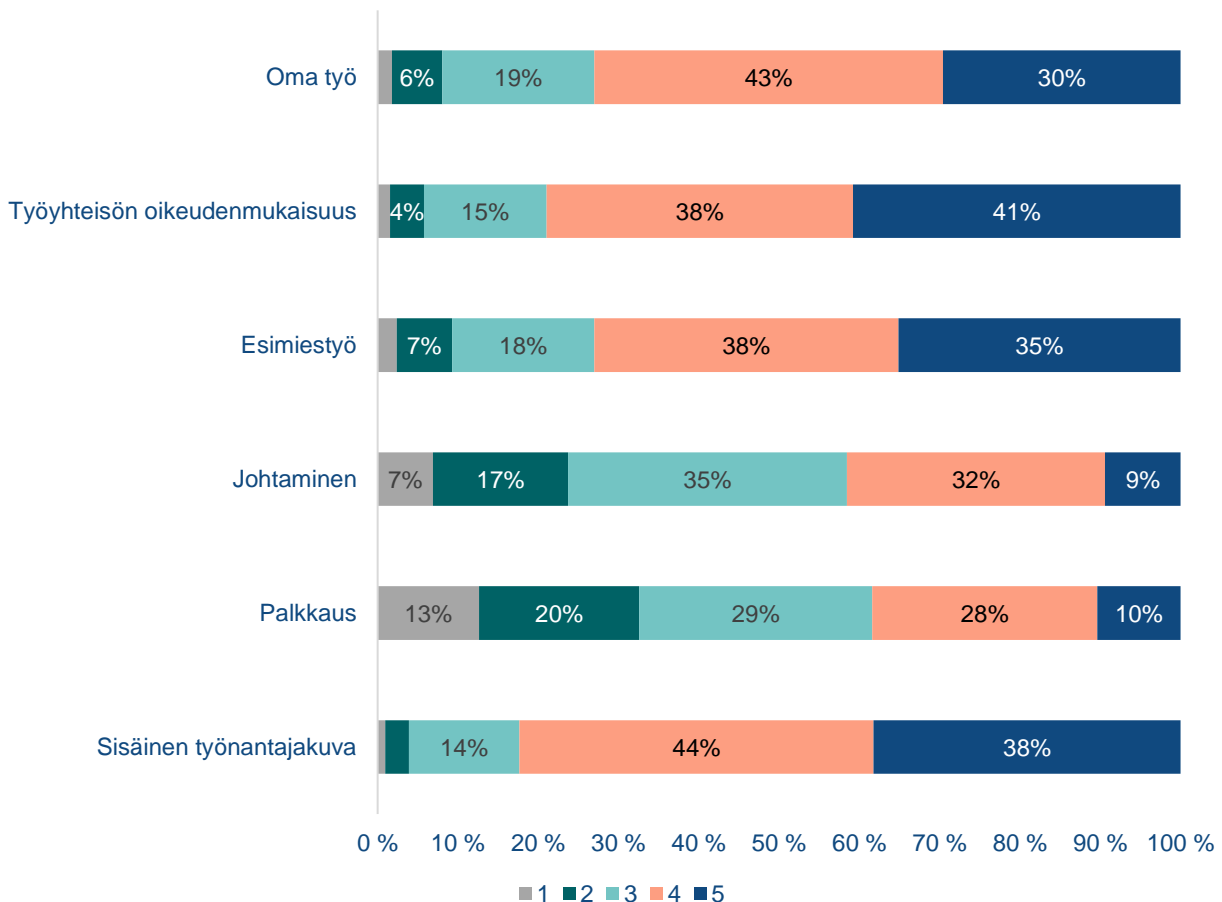
6. Sisäinen työnantajakuva

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 Palkkaus ja Johtaminen erottuvat keskiarvoltaan matalampina kuin muut, Työyhteisön oikeudenmukaisuuden ja Sisäisen työnantajakuvan korostuessa positiivisina.

Kuvio 34 Työtyytyväisyysindeksien jakaumat 2022

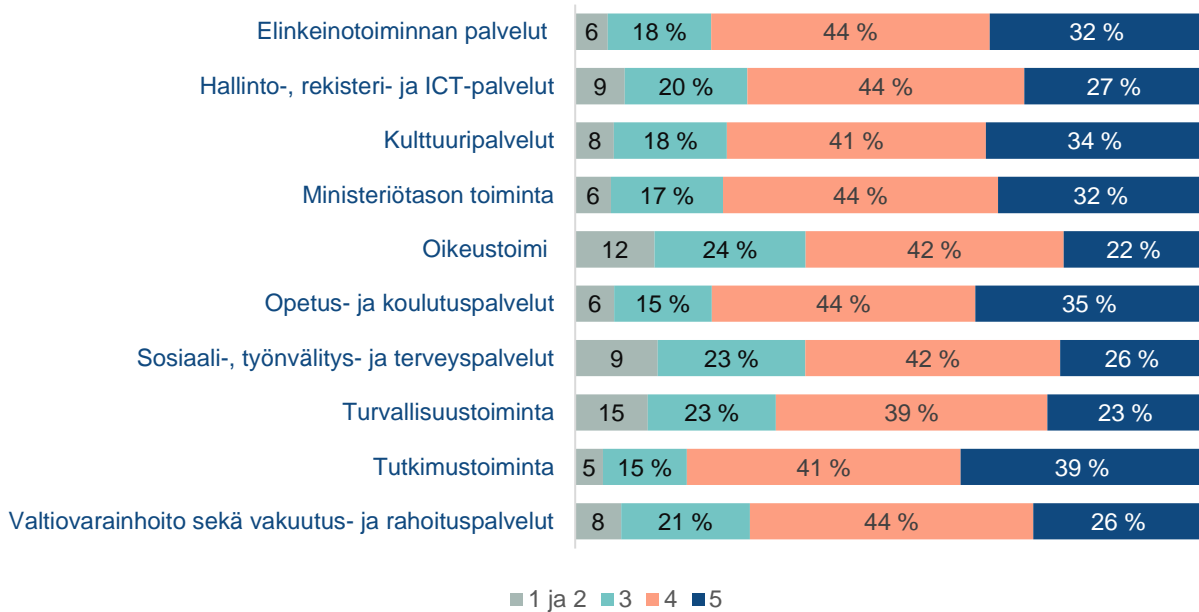


4.1.2 Oma työ

Vastauskeskiarvoltaan tyytyväisimpiä omaan työhön ollaan tutkimustoiminnassa, opetus- ja koulutuspalveluiden ja elinkeinotoiminnan palveluissa, joissa vastausten keskiarvo on yli 4.

Kuvio 35

Oma työ

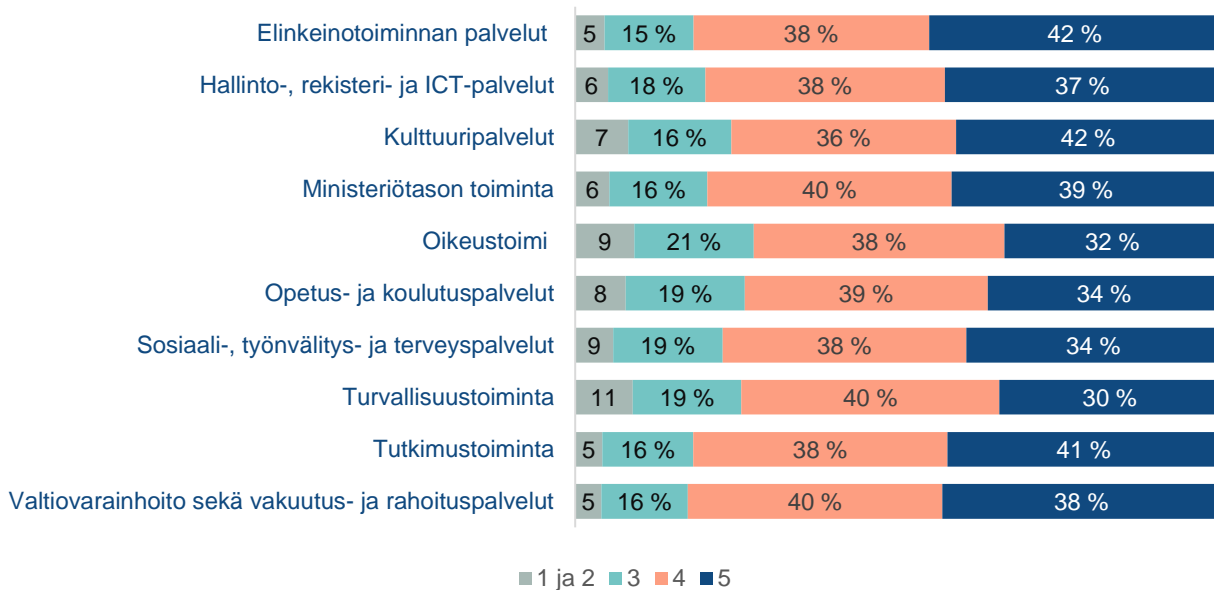


4.1.3 Työyhteisön oikeudenmukaisuus

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

Kuvio 36

Työyhteisön oikeudenmukaisuus

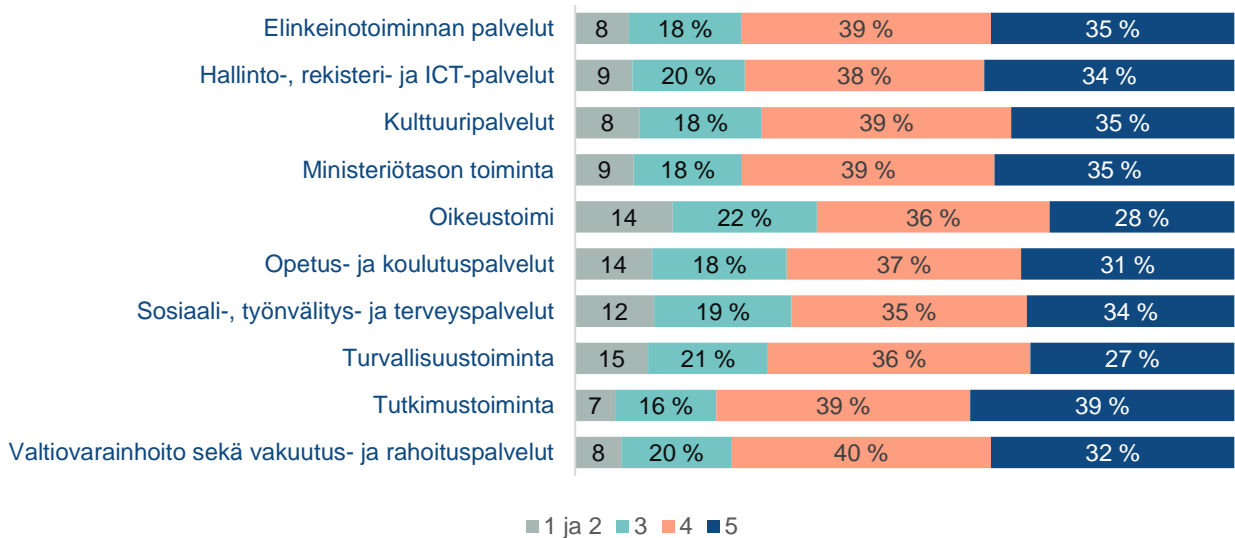


4.1.4 Esimiestyö

Tutkimustoiminta erottuu muista virastotyypeistä tyytyväisempinä esimiestyöhön.

Kuvio 37

Esimiestyö

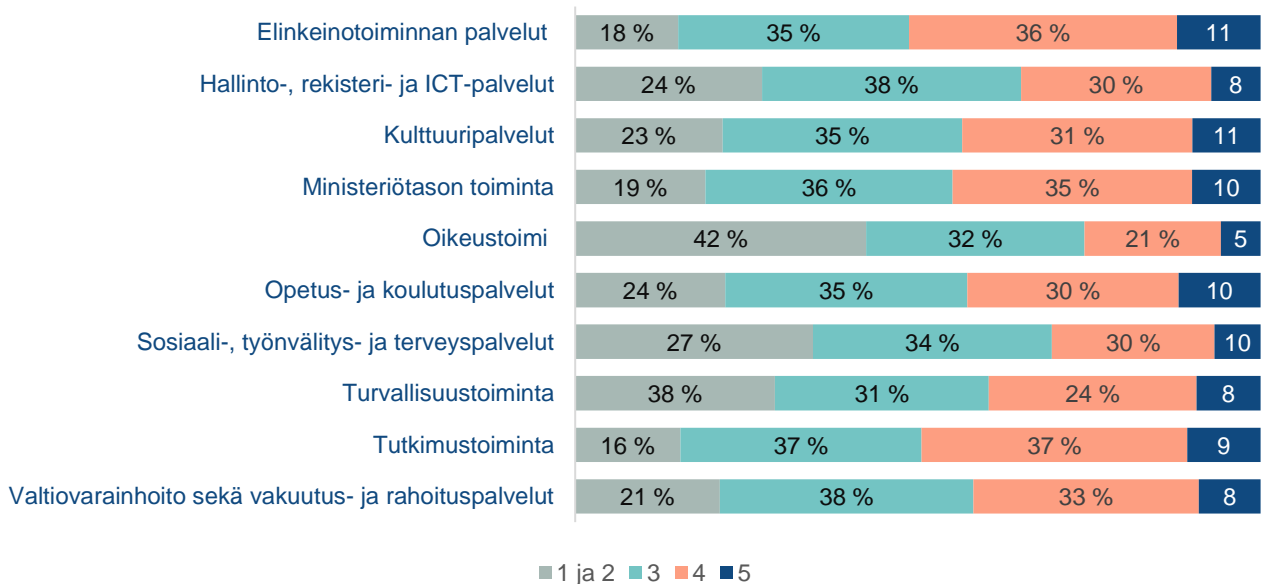


4.1.5 Johtaminen

Johtamisindeksin keskiarvo (3,20) on aavistuksen noussut viime vuodesta (3,16), mutta on edelleen yhdessä Palkkaus-indeksin (3,04) kanssa kyselyn matalinta. Tutkimustoiminnassa, elinkeinotoiminnan palveluissa ja ministeriötason toiminnassa oltiin tyytyväisimpiä johtamiseen.

Kuvio 38

Johtaminen

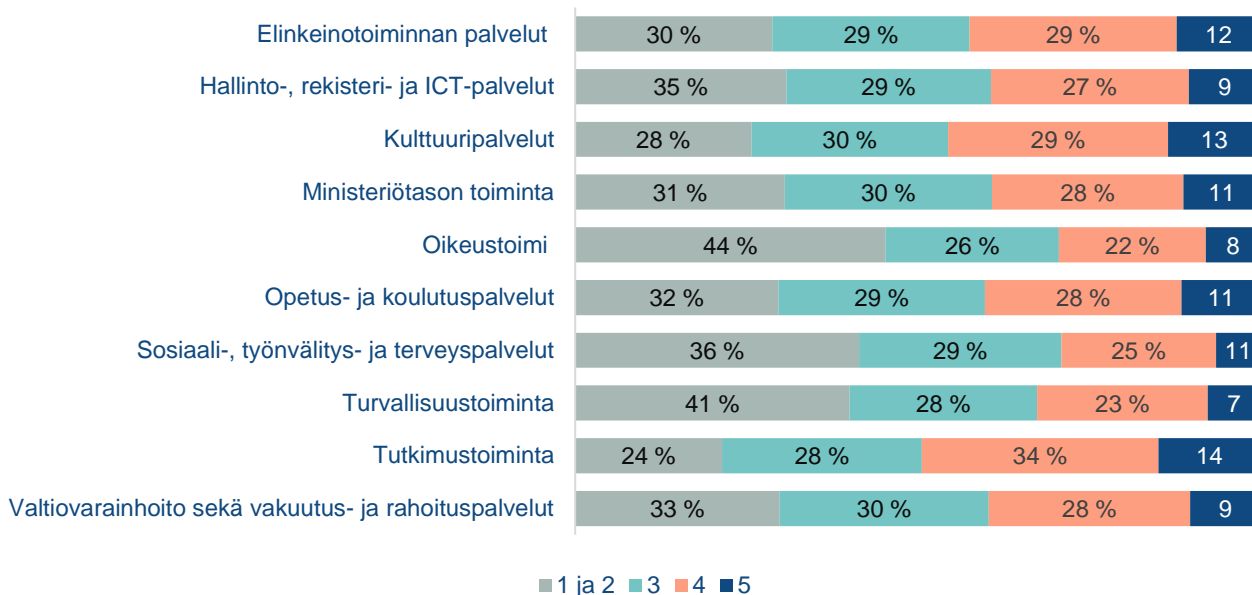


4.1.6 Palkkaus

Palkkaus-indeksi nousi keskiarvoltaan (3,04) viime vuodesta (3,02), mutta on yhä keskiarvoltaan matalin. Palkkaukseen oltiin tyytyväisimpiä tutkimustoiminnassa.

Kuvio 39

Palkkaus

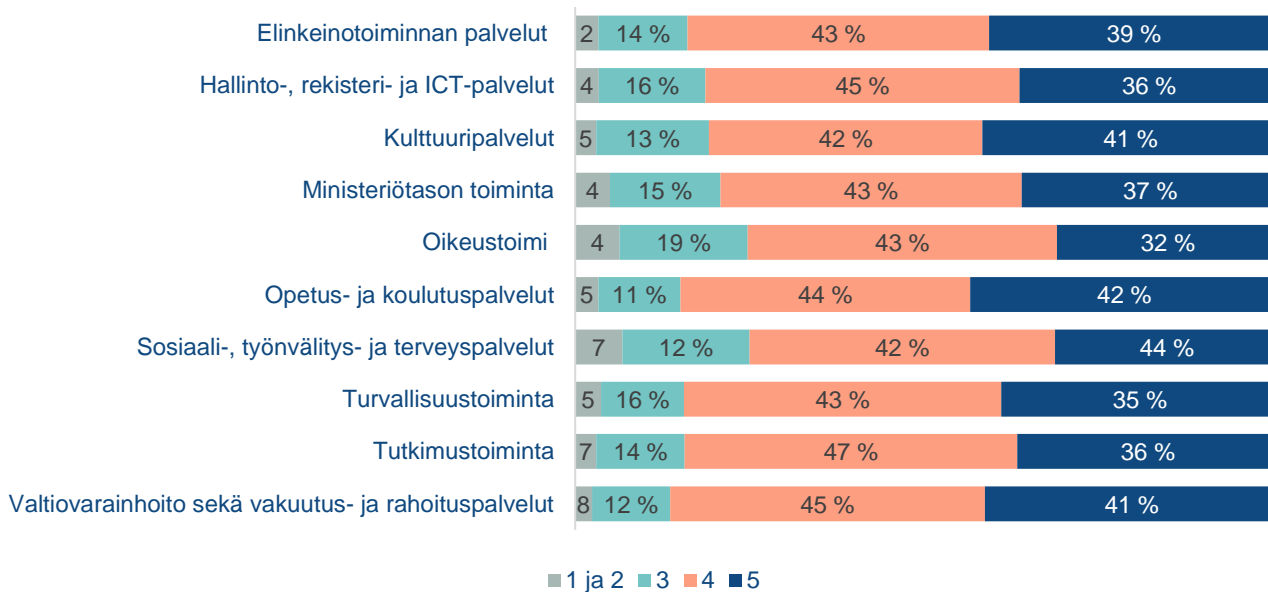


4.1.7 Sisäinen työnantajakuva

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

Kuvio 40

Sisäinen työnantajakuva



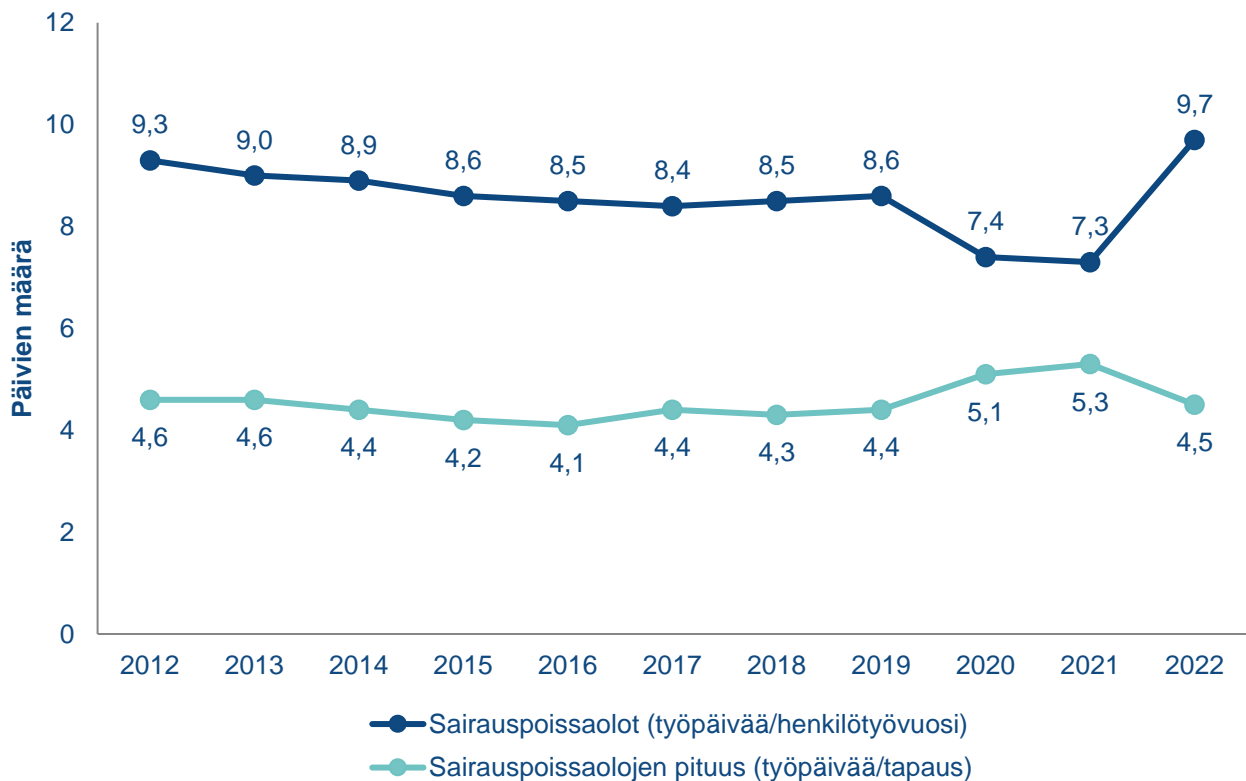
4.2 Sairauspoissaolot

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 2022 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 9,7 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Kahden laskeneen vuoden jälkeen, sairauspoissaolot kasvoivat merkittävästi (2,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden) vuonna 2022. Tämä havainnollistaa, että keskimääräiset sairauspoissaolot ovat reagoineet ensin koronapandemian aiheuttamien työnteon rajoitusten tuomiin poikkeusoloihin, ja jälkeen päin työnteon rajoitusten purkuun.

Kuviosta 41 ilmenee myös, että vuonna 2022 sairauspoissaolon keskimääräinen pituus puolestaan laski edeltävään vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolojen pituus palautui suunnilleen koronapandemiaa edeltävälle tasolle. Lyhyiden (1–3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2022 oli 69,3 prosenttia, laskien 3,8 prosenttiyksikköä vuodesta 2021 ja 8,6 prosenttiyksikköä vuodesta 2019.

Kuvio 41 Sairauspoissaolot 2012—2022



Vuonna 2022 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot. Vuonna 2022 tapaturmapoissaolon pituus oli keskimäärin 15,3 työpäivää, joka oli 0,9 työpäivää enemmän kuin edeltävänä vuonna.

4.3 Henkilöstöinvestoinnit

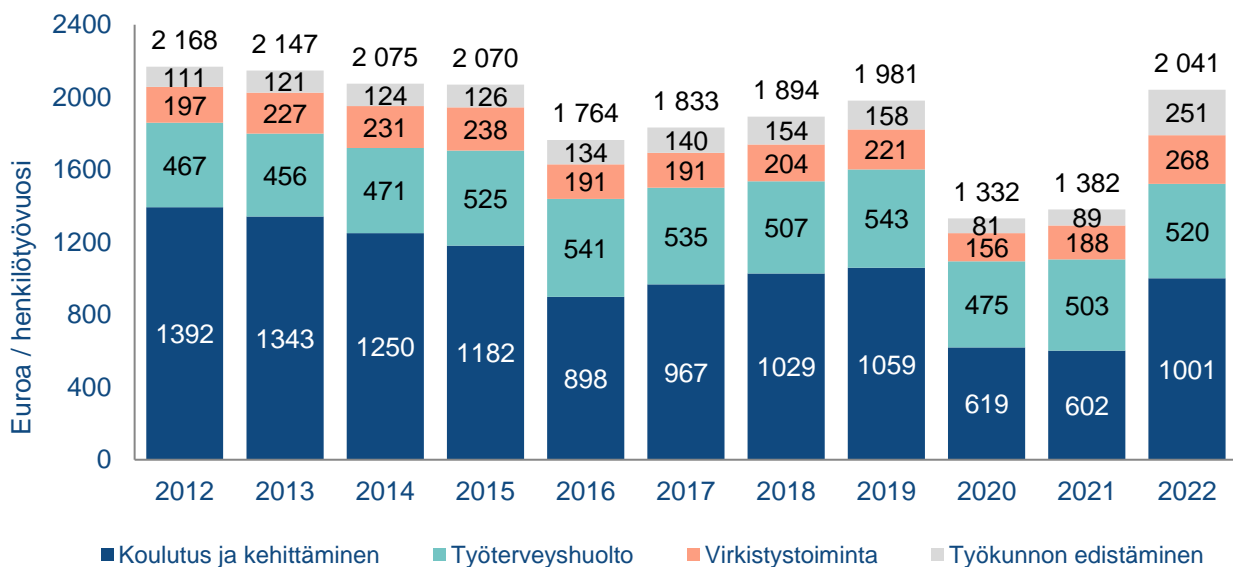
Henkilöstön työtyytyväisyyden ja työkunnan edistämiseen, koulutukseen ja kehittämiseen sekä työterveyshuoltoon tehdyillä henkilöstöinvestoinneilla pyritään varmistamaan, että henkilöstön tila tukee organisaation toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista.

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 2022 työtyytyväisyyden, työkunnan ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 2041 euroa henkilötyövuotta kohden, joka on merkittävästi enemmän kuin kahtena edeltävänä vuonna. Poikkeusolot pandemian aikana ovat vaikuttaneet voimakkaasti mahdollisuuksiin ja tapoihin panostaa henkilöstön hyvinvointiin vuosina 2020 ja 2021.

Henkilöstöinvestoinneista 49 prosenttia käytettiin henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen, 26 prosenttia työterveyshuoltoon, 13 prosenttia virkistystoimintaan ja 12 prosenttia työkunnan parantamiseen. Vuonna 2022 henkilöstöinvestoinnit kasvoivat euromääräisesti kaikilla osa-alueilla edellisestä vuodesta. Yhteensä henkilöstöinvestointien määrä kasvoi koronapandemian vuosia edeltävää tasoa korkeammalle. Etenkin työkunnan edistämiseen ja virkistystoimintaan investointiin huomattavasti enemmän verrattuna kuvion 42 aikasarjan edeltäviin vuosiin.

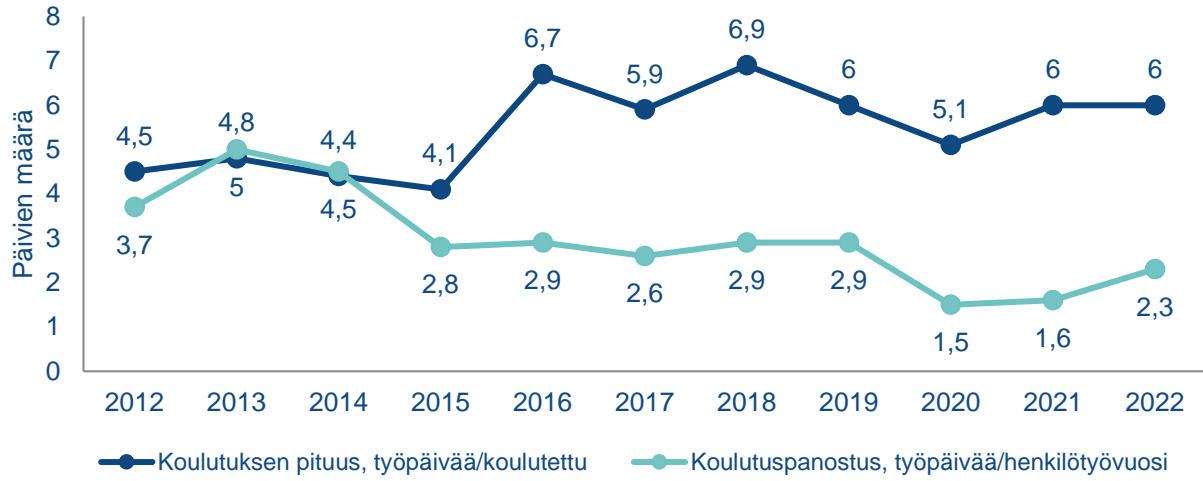
Kuvio 42 Henkilöstöinvestoinnit 2012—2022



Suuri osa valtiolla tehtävästä työstä on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään korkeaa koulutusta ja osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä. Kuviosta 43 ilmenee, että vuonna 2022 henkilöstökoulutukseen käytettiin keskimäärin vain 2,3 työpäivää per henkilötyövuosi ja koulutuksen pituus oli keskimäärin 6 työpäivää koulutettua kohti. Koulutuksen pituus säilyi edellisen vuoden tasolla. Koulutuspanostus taas kasvoi edellisestä vuodesta 0,7 työpäivällä henkilötyövuotta kohden. Koulutuksen kokonaismäärä ei elpynyt pandemiaa edeltävälle vuoden 2019 tasolle. 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 yleistymisen vaikuttaa tarpeeseen osallistua koulutuksiin. Ainakin osa niihin käytetystä työajasta puuttuu henkilöstökoulutukseen käytetystä työajasta.

Kuvio 43

Koulutuspäivät per henkilötyövuosi 2012—2022



5 Rekrytoinnit valtiolla

Valtiolle.fi-rekrytointijärjestelmästä saaduista tilastoista käy ilmi, että valtiolle rekrytointiin 10 731 työpaikkaan vuonna 2022. Rekrytoinneista 8 248 oli julkisia rekrytointeja, 2 481 oli sisäisen liikkuvuuden rekrytointeja ja kaksi oli virkajärjestelyjä. Rekrytoinneissa haettiin vakinaiseen työsuhteeseen 5 674 työntekijää ja määräaikaiseen työsuhteeseen 5 057 työntekijää⁴. Rekrytointeihin tuli yhteensä 139 523 hakemusta. Keskimäärin hakemuksia tuli noin 15 työpaikkaa kohden. Ilmoitettuihin työpaikkoihin palkattiin 9 245 työntekijää. Työpaikkailmoitusten täyttöaste oli julkisten rekrytointien osalta noin 96 % ja sisäisen liikkuvuuden rekrytointien osalta noin 55 %. Kaikkien työpaikkailmoitusten osalta työpaikkojen täyttöaste oli noin 86 %. Työpaikkojen täyttöaste oli määräaikaissa työpaikoissa noin 90 % ja vakinaisissa työpaikoissa noin 82 %. Julkiset rekrytoinnit kestivät keskimäärin noin 71 päivää ja sisäisen liikkuvuuden rekrytoinnit noin 26 päivää.

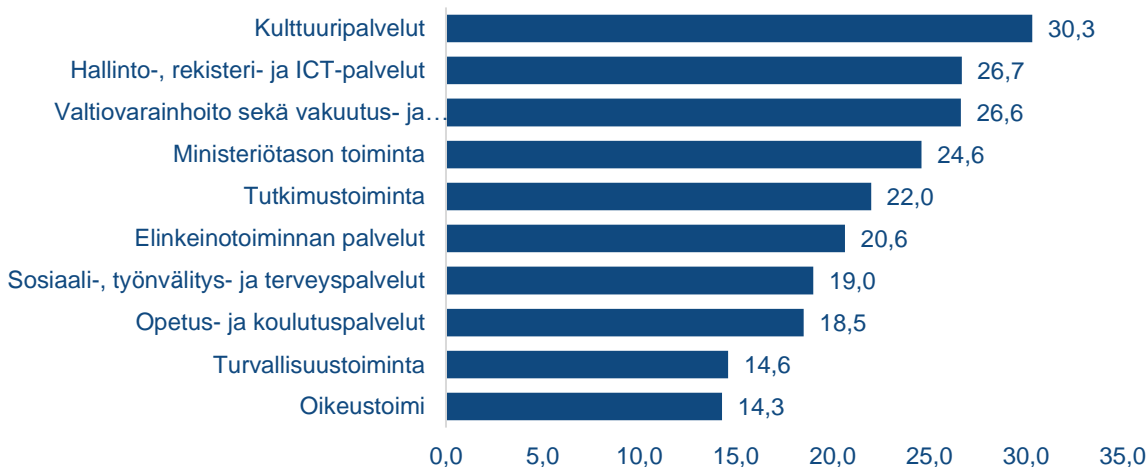
Kuvio 44 Valtion rekrytoinnit 2022



5.1.1 Rekrytoinnit virastotyypeittäin

Kuvio 45 havainnollistaa virastotyypeittäin hakemusten lukumäärää työpaikkaa kohden valtion julkisissa rekrytoinneissa vuonna 2022. Hakijoiden lukumäärällä työpaikkaa kohden mitattuna, kovin kilpailu työpaikoista oli kulttuuripalvelujen virastoissa, joissa hakemuksia tuli keskimäärin noin 30 työpaikkaa kohden. Vähiten hakemuksia työpaikkaa kohden tuli oikeustoimen virastoihin, noin 14 hakemusta. Yhteensä julkisissa rekrytoinneissa tuli eniten hakemuksia turvallisuustoiminnan virastoihin (noin 26 000 hakemusta) ja elinkeinotoiminnan virastoihin (noin 20 500 hakemusta).

Kuvio 45 Hakemukset työpaikkaa kohden virastotyypeittäin vuonna 2022

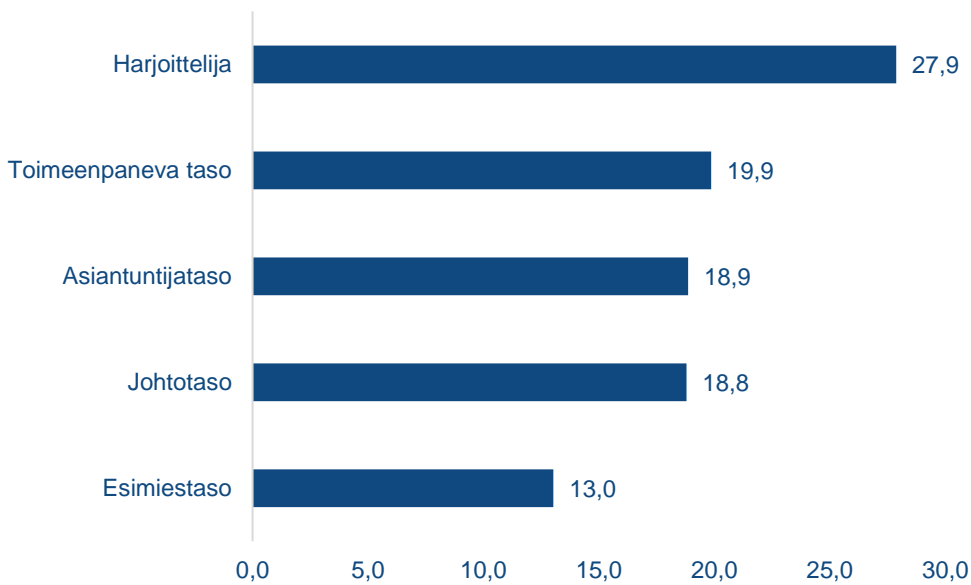


⁴ Tässä kappaleessa työsuhteella viitataan yleisesti virka- ja työsopimussuhteisiin.

5.1.2 Rekrytoinnit tehtävätasoin

Valtiolle haettiin julkisissa rekrytoinneissa asiantuntijatasen tehtäviin yhteensä 4 508 työntekijää vuonna 2022. Asiantuntijatasen tehtävien työpaikkailmoituksiin tuli yhteensä 74 316 hakemusta, toimeenpanevan tason tehtäviin tuli 36 622 hakemusta, harjoittelijapaikkoihin 14 233 hakemusta sekä esimiestason ja johtotason tehtäviin yhteensä 4 479 hakemusta. Kuviosta 46 ilmenee, että hakemuksia työpaikkaa kohden tuli selvästi eniten harjoittelijan tehtäviin, noin 28 hakemusta. Vähiten hakemuksia työpaikkaa kohden tuli esimiestason tehtäviin, noin 13 hakemusta. Muihin tehtävätasojen työpaikkoihin hakemuksia tuli vajaa 20 hakemusta työpaikkaa kohden.

Kuvio 46 Hakemukset työpaikkaa kohden tehtävätasoin 2022



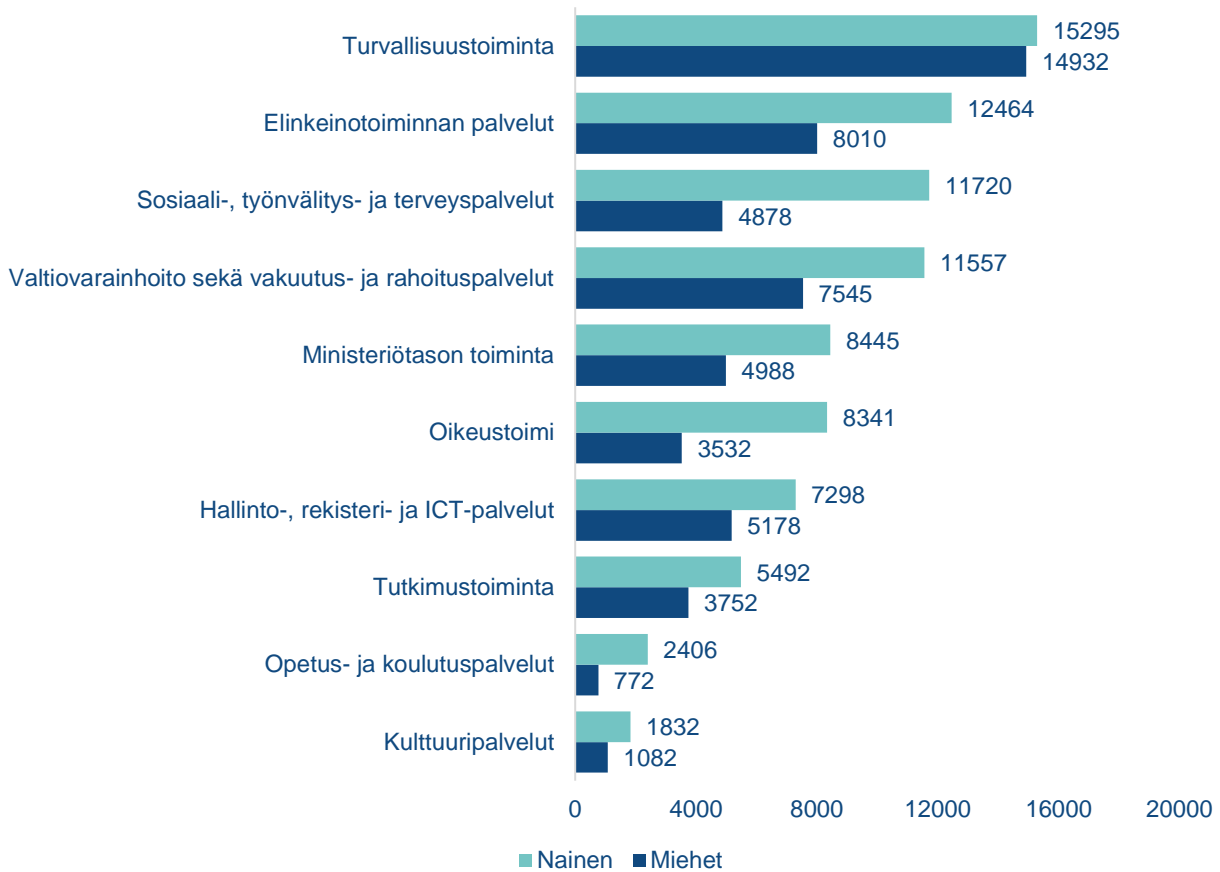
5.1.3 Rekrytoinnit sukupuolittain

Naiset lähettivät yhteensä 84 850 hakemusta ja miehet 54 669 hakemusta valtion ulkoisiin ja sisäisiin rekrytointeihin vuonna 2022. Naisia palkattiin yhteensä 5 570 ja miehiä 3 474 valtion tehtäviin vuonna 2022.

Kuviosta 47 ilmenee, että naiset lähettivät enemmän hakemuksia kaikkiin virastotyyppeihin vuonna 2022. Sukupuolittaiset erot hakemuksissa olivat suhteellisesti merkittävimmät opetus- ja koulutuspalveluiden; sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluiden sekä oikeustoimen virastoissa. Miehiä palkattiin naisia enemmän turvallisuus toiminnan virastoihin. Muihin virastotyyppeihin naisia palkattiin enemmän.

Kuvio 47

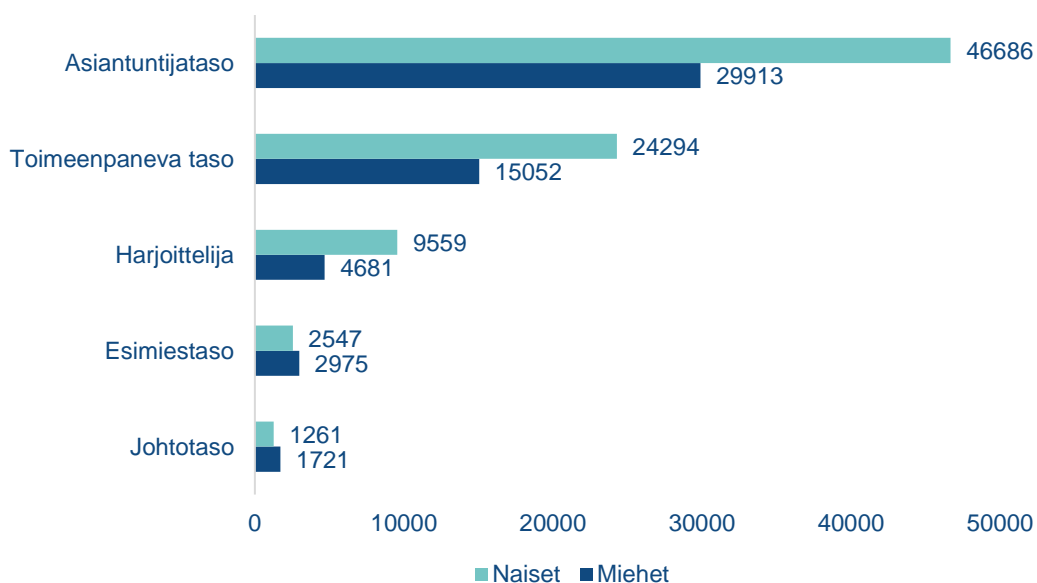
Hakemusten lukumäärät sukupuolittain ja virastotyypeittäin 2022



Tehtävätasoinen tarkasteltuna kuvioista 48 havaitaan, että naiset lähettivät enemmän hakemuksia muissa, kuin johto- ja esimiestason tehtävissä. Naiset hakivat suhteellisesti enemmän etenkin harjoittelijan työpaikkoja.

Kuvio 48

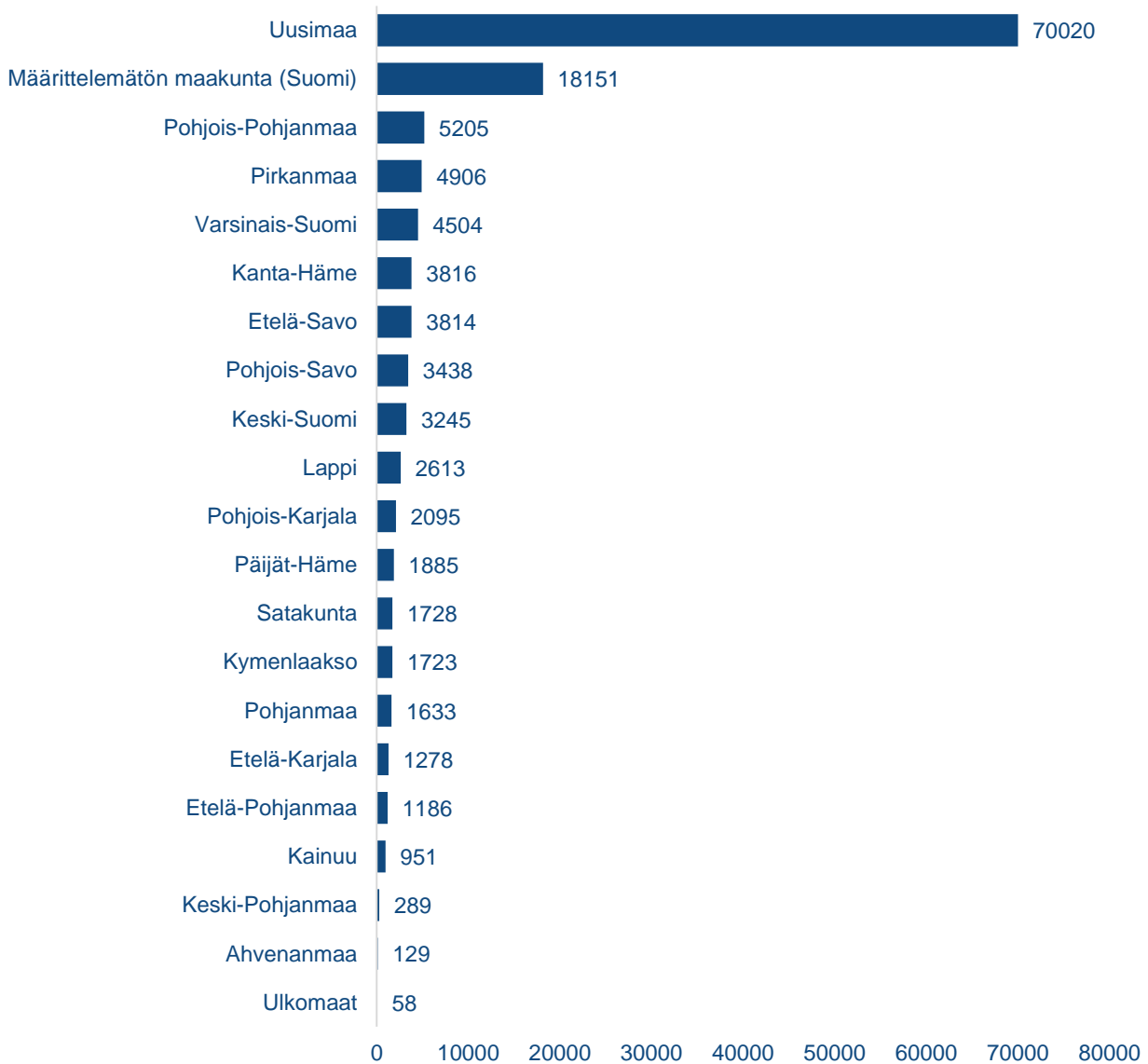
Hakemusten lukumäärät sukupuolittain ja tehtävätasoinen 2022



5.1.4 Rekrytoinnit alueittain

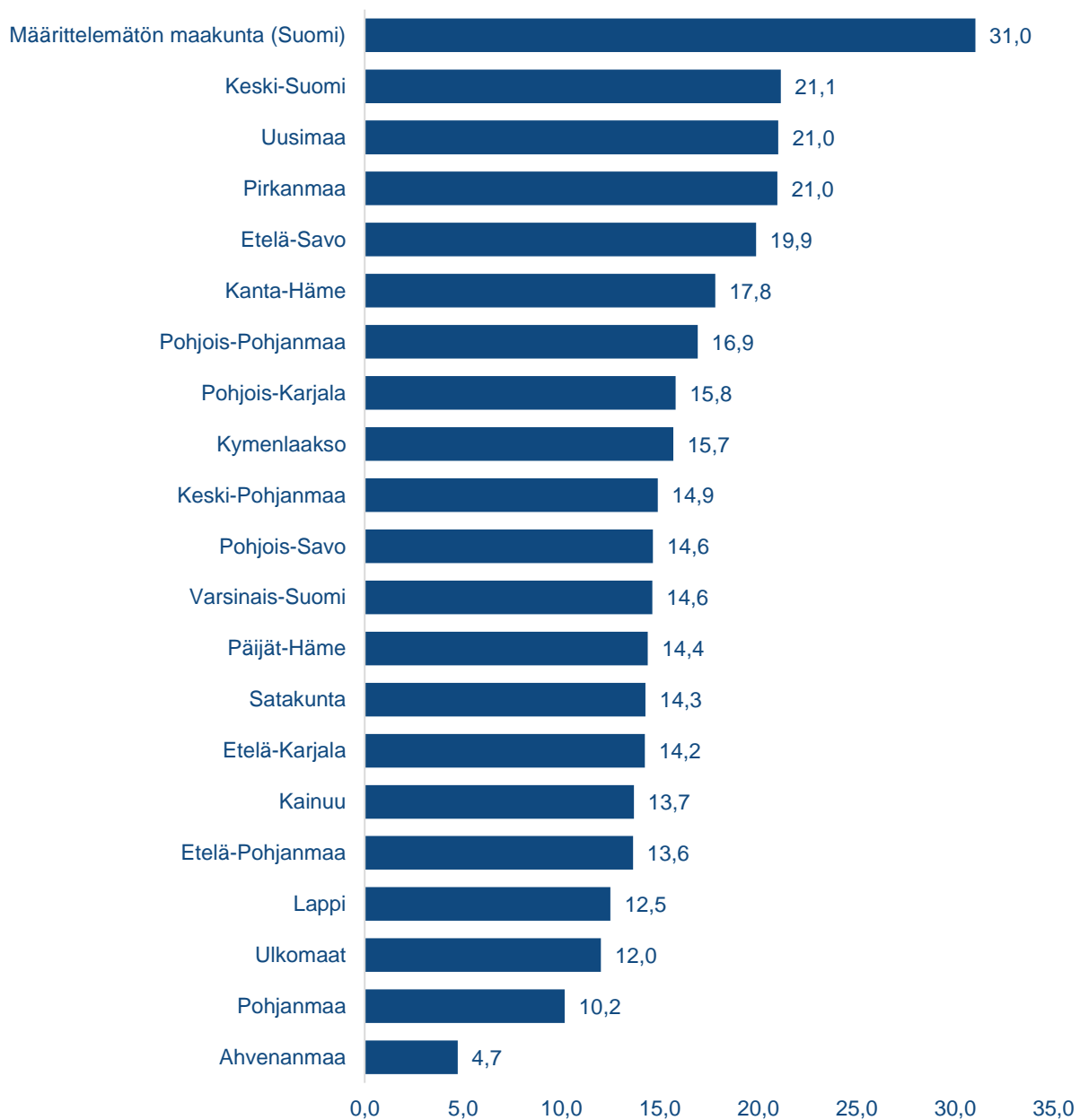
Kuviosta 49 ilmenee, että julkisen rekrytoinnin hakemuksista merkittävä osa (53 %) kohdistui Uudellamaalla sijaitseviin työpaikkoihin, joihin myös haettiin eniten työntekijöitä vuonna 2022. Uudellamaalla sijaitseviin työtehtäviin tuli yhteensä 70 020 hakemusta. Toiseksi eniten hakemuksia tuli työpaikkailmoituksiin, joissa työpaikan maakunta oli määrittelemätön⁵, näihin tuli yhteensä 18 151 hakemusta. Ulkomailla sijaitseviin työpaikkoihin tuli yhteensä 58 hakemusta. Suomen maakunnista vähiten hakemuksia tuli Ahvenanmaan maakuntaan ja Manner-Suomen maakunnista vähiten hakemuksia tuli Keski-Pohjanmaalle.

Kuvio 49 Hakemusten lukumäärät maakunnittain 2022



Kuviosta 50 ilmenee, että valtion julkisissa rekrytoinneissa tuli selvästi eniten hakemuksia työpaikkaa kohden rekrytointeihin, joissa työpaikan maakunta oli määrittelemätön. Maakunnista eniten hakemuksia tuli työpaikkaa kohden Keski-Suomeen, Uudellemaalle ja Pirkanmaalle, kaikkiin noin 21 hakemusta. Selvästi vähiten hakemuksia työpaikkaa kohden tuli Ahvenanmaalle.

⁵ Määrittelemätön maakunta rekrytointitilaisissa viittaa joko työpaikkaan, jossa haetaan yhdellä ilmoituksella useampaan työpaikkaan, jotka sijaitsevat eri maakunnissa tai työpaikkaan, jossa työtehtävää voi hoitaa monipaikkaisesti (katso luku 5.1.5.).

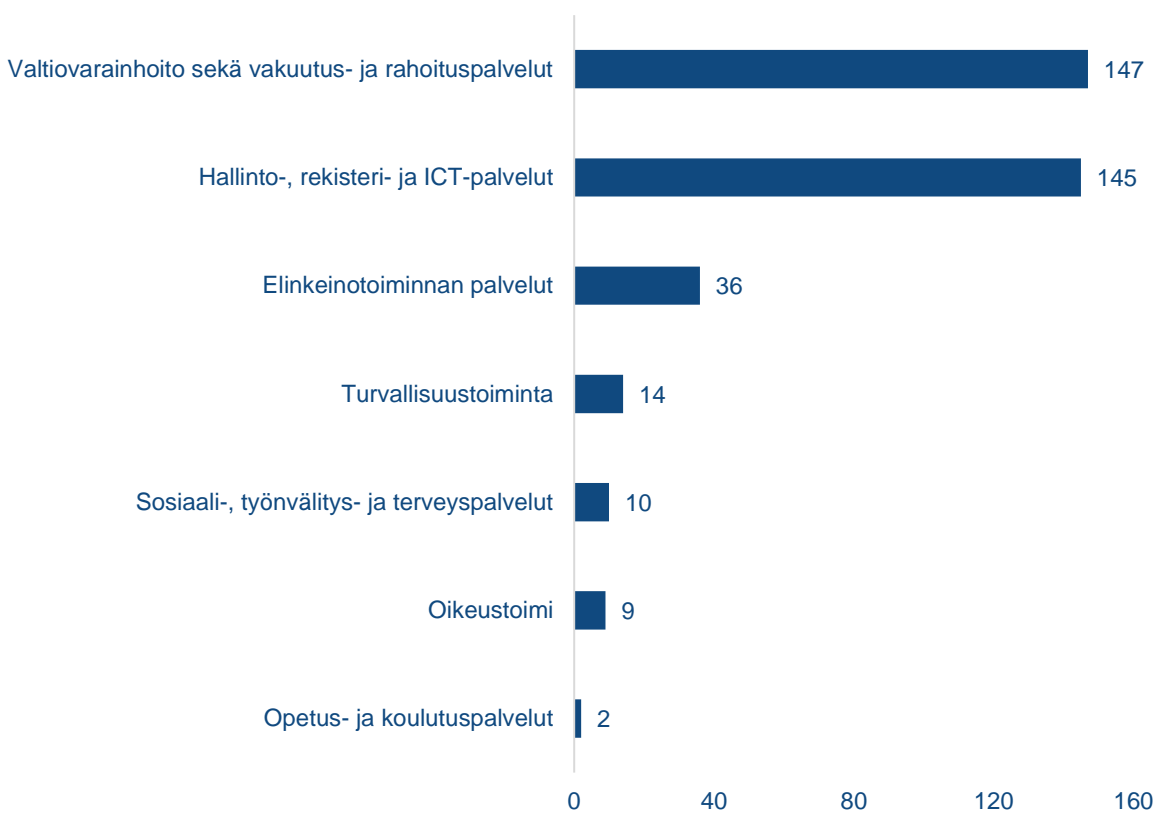


5.1.5 Monipaikkainen rekryointi

Valtiovarainministeriön valtiohallinnon kehittämisosasto määrittelee monipaikkaisen työn valtiohallinnossa työksi, jossa työtehtäviään voi suorittaa valtion yhteiskäyttötiloissa tai muiden virastojen tiloissa, viraston etätyöohjeistusta noudattaen. Monipaikkaista työtä valtion yhteiskäyttötiloissa tai toisen viraston tiloissa voidaan tehdä joko yhtenä etätyön muotona tai siten, että virkamiehen tai työntekijän virallinen virkapaikka tai työntekopaikka on määritelty yhteiskäyttötiloihin tai toisen viraston tiloihin. Valtion yhteiskäyttöisillä tiloilla tavoitellaan monipaikkaisen työn tukemista, hallinnon yhteistyön vahvistumista sekä kustannustehokkaampaa ja ekologisesti kestävämpää toimitilakokonaisuutta.

Valtiolle.fi -sivuston rekryointijärjestelmästä oli tunnistettavissa yhteensä 363 monipaikkaista rekryointia valtion julkisissa ja sisäisissä rekrytoinneissa vuonna 2022⁶. Kuvioista 51 ilmenee, että valtaosa (83 %) monipaikkaisista rekrytoinneista olivat valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelujen tai hallinto- rekisteri- ja ICT-palvelujen virastojen ilmoittamia.

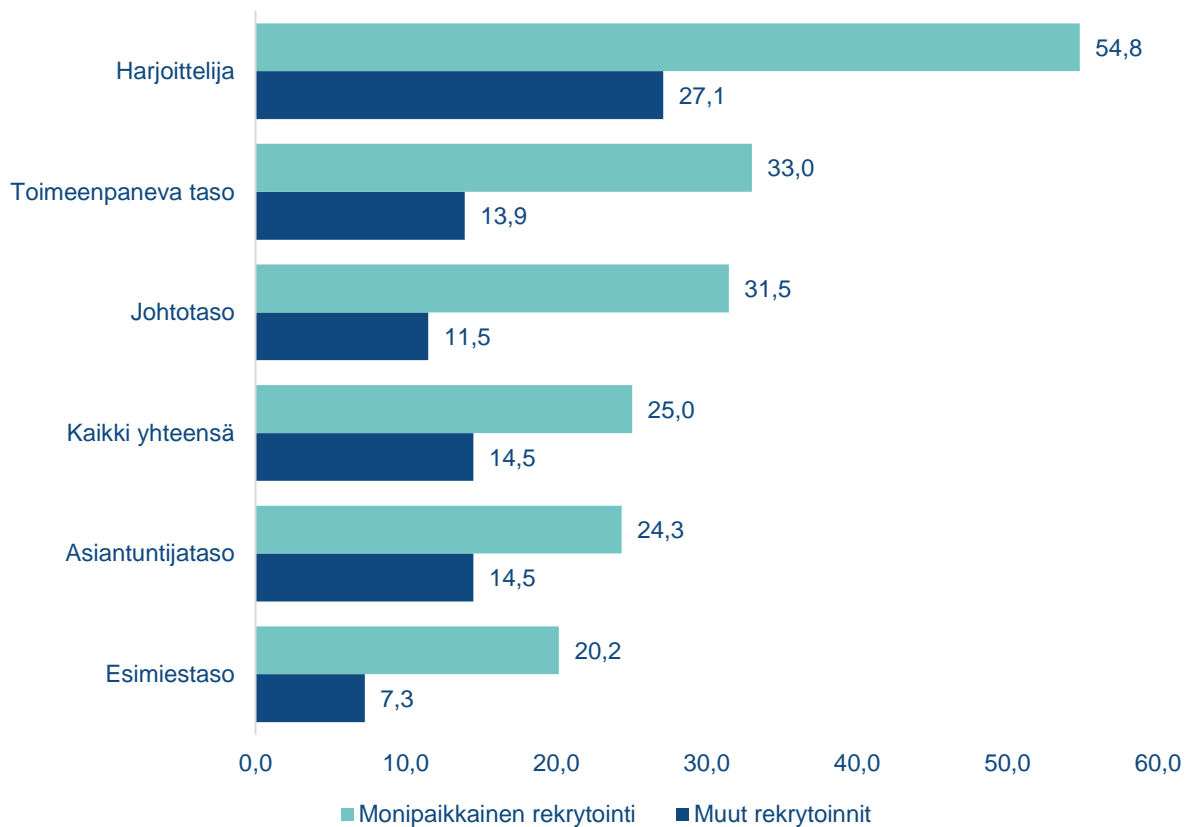
Kuvio 51 Monipaikkaiset rekrytoinnit virastotyypeittäin 2022



Kuvioista 52 havaitaan, että monipaikkaisiin rekrytointeihin tuli selvästi enemmän hakemuksia työpaikkaa kohden, kuin muihin rekrytointeihin. Monipaikkaisiin rekrytointeihin tuli keskimäärin noin 25 hakemusta työpaikkaa kohden, kun muihin rekrytointeihin tuli noin 14,5 hakemusta työpaikkaa kohden⁷. Hakemuksia työpaikkaa kohden tuli selvästi enemmän etenkin harjoittelijan, toimeenpanevan tason sekä johto- ja esimiestehtävien työpaikkoihin.

⁶ Monipaikkaisiksi rekrytoinneiksi on määritelty valtiolle.fi-rekryointijärjestelmän tilastoista rekrytoinnit, joissa työpaikan maakunta ja kunta eivät ole määriteltyjä ja ilmoitettuja työpaikkoja on yksi. Todellisuudessa monipaikkaisia rekrytointeja saattoi olla raportoitua määrää enemmän vuonna 2022.

⁷ Muut rekrytoinnit ovat tässä rekrytointeja, joiden maakunta on määritelty valtiolle.fi-rekryointijärjestelmän tilastoissa.



Kuviot

Kuvio 1	Henkilöstön määrän kehitys 1977—2022	5
Kuvio 2	Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2022	6
Kuvio 3	Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin vuonna 2022 edelliseen vuoteen verrattuna	6
Kuvio 4	Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2022	7
Kuvio 5	Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2022	7
Kuvio 6	Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2022.....	8
Kuvio 7	Yleisimmät ammattiryhmät valtiolla vuonna 2022	9
Kuvio 8	Joitain sukupuolittuneita ammattiryhmiä vuonna 2022.....	10
Kuvio 9	Tehtävätaasoittainen sijoittuminen sukupuolittain 2018—2022.....	11
Kuvio 10	Naisten osuus ylimmästä johdosta 2012—2022.....	12
Kuvio 11	Keski-ikä kehitys 2012—2022	12
Kuvio 12	Ikäluokka sukupuolittain vuonna 2022	13
Kuvio 13	Koulutusjakauma 2012—2022	13
Kuvio 14	Koulutusaste sukupuolittain 2012—2022.....	14
Kuvio 15	Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2012—2022.....	15
Kuvio 16	Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2022	15
Kuvio 17	Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2012—2022	16
Kuvio 18	Osa-aikaisten palvelussuhteiden osuudet sukupuolittain 2012—2022.....	17
Kuvio 19	Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2012—2022.....	18
Kuvio 20	Vanhuuseläköitymisen ennuste 2023—2.....	19
Kuvio 21	Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2018—2022.....	19
Kuvio 22	Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin 2022	20
Kuvio 23	Poistuman ennuste 2022—2030	21
Kuvio 24	Henkilötyövuoden hinta 2018—2022	23
Kuvio 25	Ansiokehitys vuosina 2012—2022.....	24
Kuvio 26	Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain 2022	24
Kuvio 27	Naisten ja miesten osuudet eri vaatavuustason tehtävissä vuonna 2022.....	25
Kuvio 28	Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2022	26
Kuvio 29	Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000—2022.....	26
Kuvio 30	Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2012, 2021 ja 2022.....	27
Kuvio 31	Ei tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2022	28
Kuvio 32	Palkallisen ylityön suhde säännölliseen työaikaan sukupuolittain vuosina 2012 ja 2022	28
Kuvio 33	Työtyytyväisyyden osioiden jakaumat 2017—2022	30
Kuvio 34	Työtyytyväisyysindeksien jakaumat 2022	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 2012—2022.....	36
Kuvio 42	Henkilöstöinvestoinnit 2012—2022	37
Kuvio 43	Koulutuspäivät per henkilötyövuosi 2012—2022	38
Kuvio 44	Valtion rekrytoinnit 2022	39
Kuvio 45	Hakemukset työpaikkaa kohden virastotyypeittäin vuonna 2022	39
Kuvio 46	Hakemukset työpaikkaa kohden tehtävätaasoittain 2022	40
Kuvio 47	Hakemusten lukumäärät sukupuolittain ja virastotyypeittäin 2022	41

Kuvio 48	Hakemusten lukumäärät sukupuolittain ja tehtäväsoittain 2022.....	41
Kuvio 49	Hakemusten lukumäärät maakunnittain 2022.....	42
Kuvio 50	Hakemukset työpaikkaa kohden maakunnittain 2022	43
Kuvio 51	Monipaikkaiset rekrytoinnit virastotyypeittäin 2022	44
Kuvio 52	Monipaikkaiset rekrytoinnit ja muut rekrytoinnit tehtäväsoittain 2022	45

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos edellisestä vuodesta
Henkilöstömäärä												
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	82 774	81 210	78 767	73 676	72 984	73 176	74 318	75350	77151	78230	79 989	1 759
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	81 484	80 380	78 639	73 132	72 025	71 863	72 885	73 902	74 960	76 264	78 282	2 018
Henkilöstörakenne												
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	1,8	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8	1,7	1,6	1,5	1,6	1,5	-0,1
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,1	6,2	6,2	6,4	5,9	6	9,8	10,1	10,2	10,3	10,5	0,2
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	42,7	41,4	39,7	38,9	41,3	41,4	39,7	38,3	40	42,1	43,1	1,0
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	93,7	94	94,4	94,8	94,9	94,9	95,2	95	95,3	95,2	94,9	-0,3
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,3	6	5,6	5,2	5,1	5,1	4,8	5	4,7	4,8	5,1	0,3
Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	13,7	13,6	12,7	12,5	13,4	14,7	16,2	16,5	16,8	17,7	17,9	0,2
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	87	87,3	87,4	90,4	90,3	90,3	90,3	90,3	90,2	90,9	90,9	0,0
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	48,4	48,7	48,6	48,8	48,9	49	49,2	49,4	49,5	50,2	50,8	0,6
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	45,9	46,1	46,3	46,4	46,3	46,3	46,1	45,9	45,7	45,6	45,5	-0,1
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	56,2	56,6	57,3	57,6	56,8	55,8	54,7	54,1	53,4	53	52,6	-0,4
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,2	5,2	5,3	5,1	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	5,4	5,5	0,1
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	30,4	31,1	31,9	30,2	32,2	33,2	33,7	34,3	35,4	36,2	37,7	1,5
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4,4	4,4	4,5	3,7	3,8	3,9	3,9	4,1	4,1	4,3	4,3	0,0
Työajan käyttö vuoden aikana												
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	78,8	78,1	78,2	79,2	80,2	80,7	80,6	80,8	82,5	82,2	80,8	-1,4
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	0,0
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,5	2	1,8	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2	0,7	0,7	1	0,3
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	14,5	14,7	14,8	14,8	14	13,7	13,7	13,4	13	13,2	13,2	0,0
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,9	3,7	3,7	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	2,9	2,9	3,9	1,0
Työvoimakustannukset vuoden aikana												
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	61,9	62	61,8	62,5	64,3	65,5	65,6	65,8	66,4	65,9	64,2	-1,7
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	38,1	38	38,2	37,5	35,7	34,5	34,4	34,2	33,6	34,1	35,8	1,7
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	18,5	18,6	18,2	17,7	17,4	17,3	17,4	17,3	16,9	17,4	18,7	1,3
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	17,3	17,2	17,8	17,6	16,1	14,9	14,7	14,6	14,9	15,0	15,0	0,0
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,3	2,2	2,4	1,8	1,8	2,1	0,3
Henkilöstötarve												
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit vuoden aikana, lukumäärä	6 712	5 727	5 147	3 697	4 305	4 805	6 205	5 384	6 714	7 597	7 193	-404
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	55,7	58,7	64	59,7	58,8	73,6	59,2	93,6	95,4	165,8	152,1	-13,7
Työhyvinvointi												

Työtyytyväisyys (asteikolla 1-5: 1=erittäin tyytymätön; 5=erittäin tyytyväinen)	3,4	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	3,5	3,6	-	-	-	-
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9,3	9,0	8,9	8,6	8,5	8,4	8,5	8,6	7,4	7,3	9,7	2,4
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,6	4,6	4,4	4,2	4,1	4,4	4,3	4,4	5,1	5,3	4,5	-0,8
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,0
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	13,8	13,2	12,5	10,3	12	13,5	13,9	12,4	15	14,4	15,3	0,9
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	76,2	76,1	76,2	75,8	77,8	77,8	77,1	77,8	72,1	73,1	69,3	-3,8
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	36,1	39,4	37,9	40,3	41,6	38,2	37,1	37,3	48,6	50,1	30,5	-19,6



VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 02/2023

Valtion henkilöstökertomus 2022

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