

VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2024

# Valtion henkilöstökertomus 2023

Valtiokonttori  
Statskontoret  
State Treasury

# Kuvailulehti

Julkaisija: Valtiokonttori	Julkaisupäivämäärä: 18.6.2024		
Tekijä: Valtiokonttorin Analysointipalvelut <a href="mailto:analysointipalvelut@valtiokonttori.fi">analysointipalvelut@valtiokonttori.fi</a>	Julkaisun teema: Valtio työnantajana		
Julkaisun nimi: Valtion henkilöstökertomus 2023	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. Aineisto ei sisällä yliopistojen eikä valtion liikelaitosten henkilöstötietoja. Tahti-rekisterissä olleet lievät tilastointivirheet henkilöstöluvumäärien laskennassa on korjattu vuoden 2023 henkilöstökertomukseen.</p> <p>Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2023 joulukuussa 81 696 henkilöä. Vuoden 2022 joulukuuhun verrattuna palvelussuhteiden määrä kasvoi 1 735 henkilöllä. Vuosi 2023 on seitsemäs perättäinen vuosi, kun valtion budjettitalouden henkilöstön määrä kasvaa.</p> <p>Vuonna 2023 valtiolta eläköityi noin 1,9 prosenttia kaikista työeläkevakuutetuista budjettivaltion piirissä olevista päätoimisista ja sivustoimisista palvelussuhteista. Vuosina 2013—2023 eläköitymisprosentti on ollut vuosittain keskimäärin 2,8 prosenttia (kuva 19).</p> <p>Vuonna 2023 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 5 436 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamennoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta noin 377 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, samapalkkaus		
Kieli:	suomi	Sivumäärä:	49
Julkaisujen myynti/ jakelu:	Valtiokonttori		

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Henkilöstön määrä ja rakenne .....</b>	<b>5</b>
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
<b>2</b>	<b>Henkilöstön eläköityminen ja poistuma.....</b>	<b>18</b>
2.1	Eläköityminen.....	18
2.2	Vaihtuvuus .....	19
2.3	Poistuman ennuste .....	20
<b>3</b>	<b>Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus .....</b>	<b>22</b>
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
<b>4</b>	<b>Työhyvinvointi .....</b>	<b>29</b>
4.1	Valtion henkilöstötutkimus.....	29
4.1.1	Henkilöstökyselyn teemaindeksit.....	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

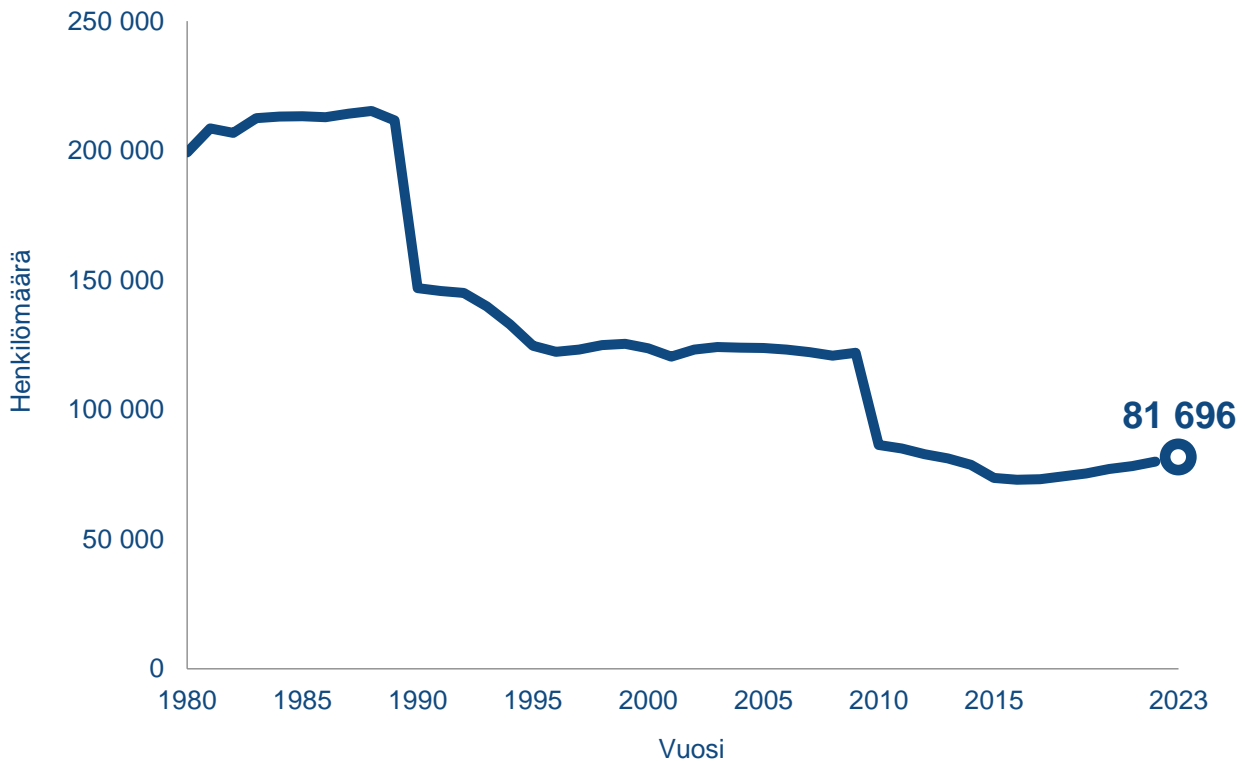
4.3	Henkilöstöinvestoinnit .....	37
<b>5</b>	<b>Virkamatkustaminen.....</b>	<b>39</b>
5.1	Virkamatkustamisen taso ja sen kehitys .....	39
5.2	Virkamatkustamisen rakenne .....	40
5.3	Virkamatkustamisen kulut .....	43
<b>Kuviot</b>	<b>46</b>	

# 1 Henkilöstön määrä ja rakenne

## 1.1 Henkilöstön määrä

Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2023 joulukuussa 81 696 henkilöä. Vuoden 2022 joulukuuhun verrattuna palvelussuhteiden määrä kasvoi 1 735 henkilöllä. Vuosi 2023 on seitsemäs perättäinen vuosi, kun valtion budjettitalouden henkilöstön määrä kasvaa.

Kuvio 1 Henkilöstön määrän kehitys 1980—2023



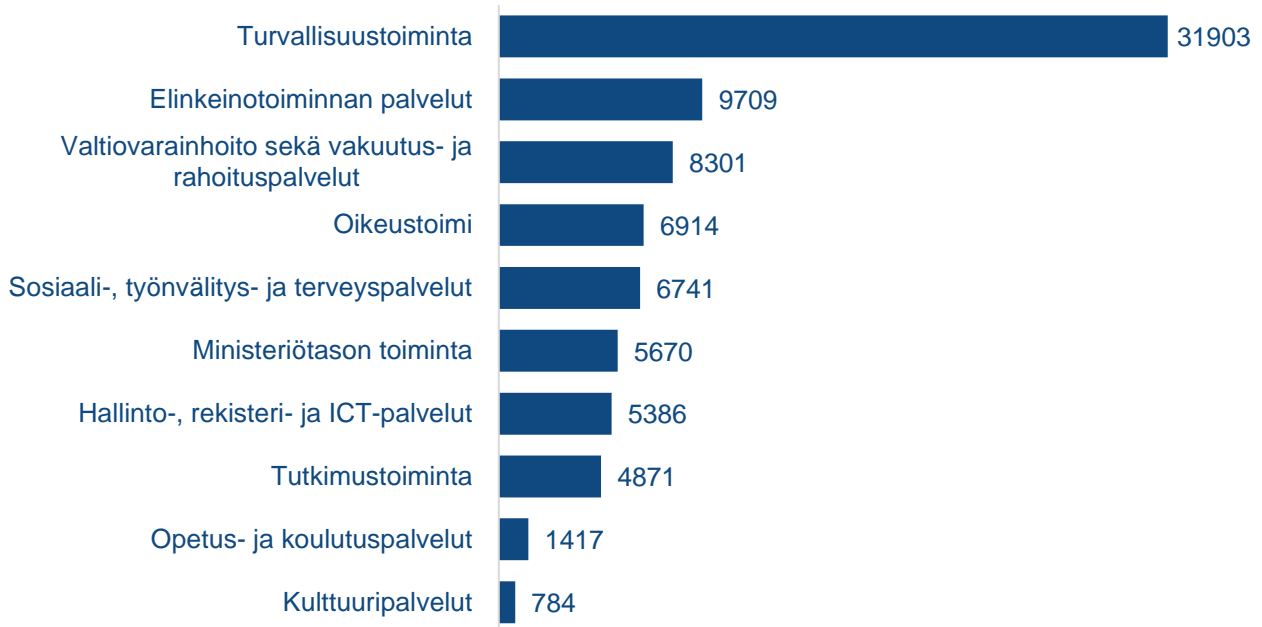
Kuviossa 1 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärän kehitystä 1980—2023. Ajanjaksolla valtiolla työskenteli enimmillään runsaat 215 000 henkilöä. Valtaosa vähennyksestä on seurausta virastojen ja laitosten liikelaitostamisesta, yhtiöittämisestä ja kunnallistamisesta. Posti- ja telelaitoksen ja Valtionrautateiden 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 2023 henkilöstömäärä kasvoi yli 1700:lla edelliseen vuoteen verrattuna ja vuoden 2016 joulukuusta henkilöstömäärä on kasvanut yhteensä 8 719 henkilöllä. Kuviossa 2 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärää virastotyypeittäin vuoden 2023 joulukuussa. Eniten henkilöitä työskenteli turvallisuus toiminnassa (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://tutkihallintoa.fi)-sivustolta.

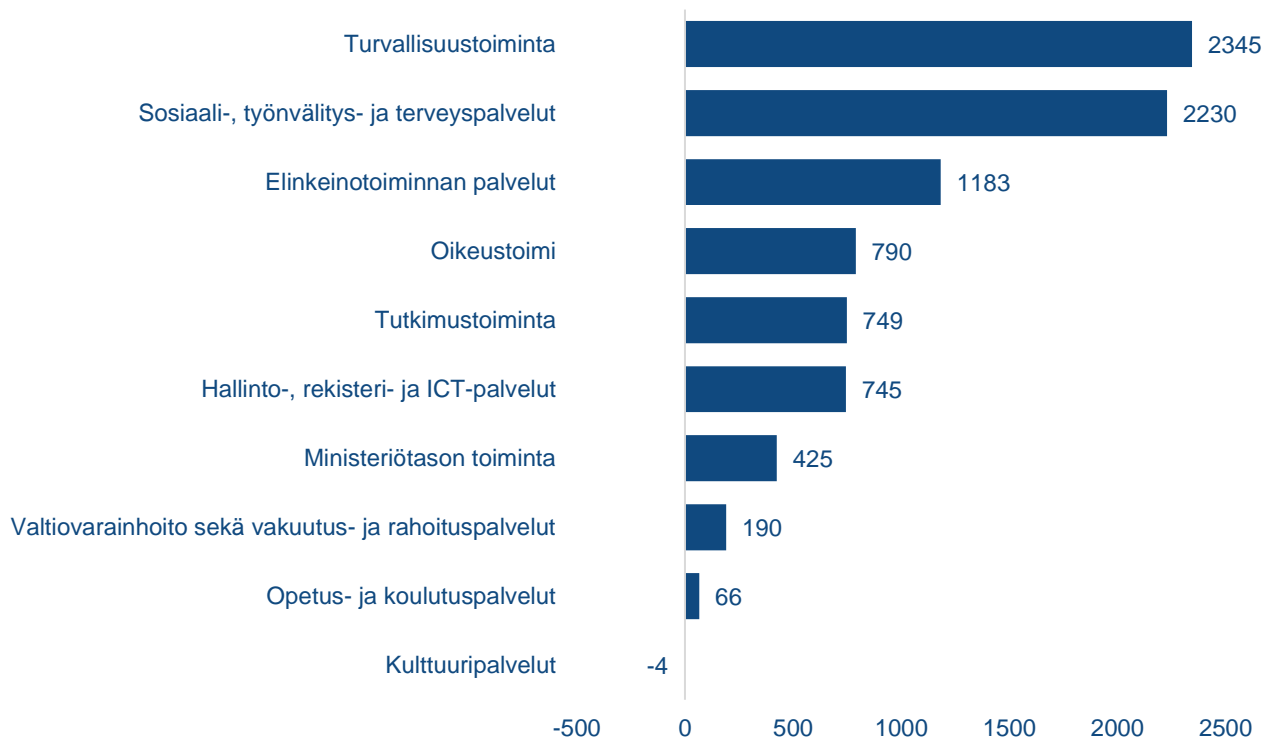
Kuviosta 3 ilmenee, että vuoden 2016 loppuun verrattuna, henkilöstö on kasvanut melkein kaikissa

virastotyypeissä. Henkilöstömäärät kasvoivat etenkin turvallisuustoiminnassa, kuten Poliisihallituksessa, Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa sekä Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluiden virastotyypeissä. Viime vuonna henkilöstö kasvoi eniten turvallisuustoiminnan sekä sosiaali-, työttömyys- ja terveyspalvelujen virastoissa, noin 450 henkilöllä kummassakin.

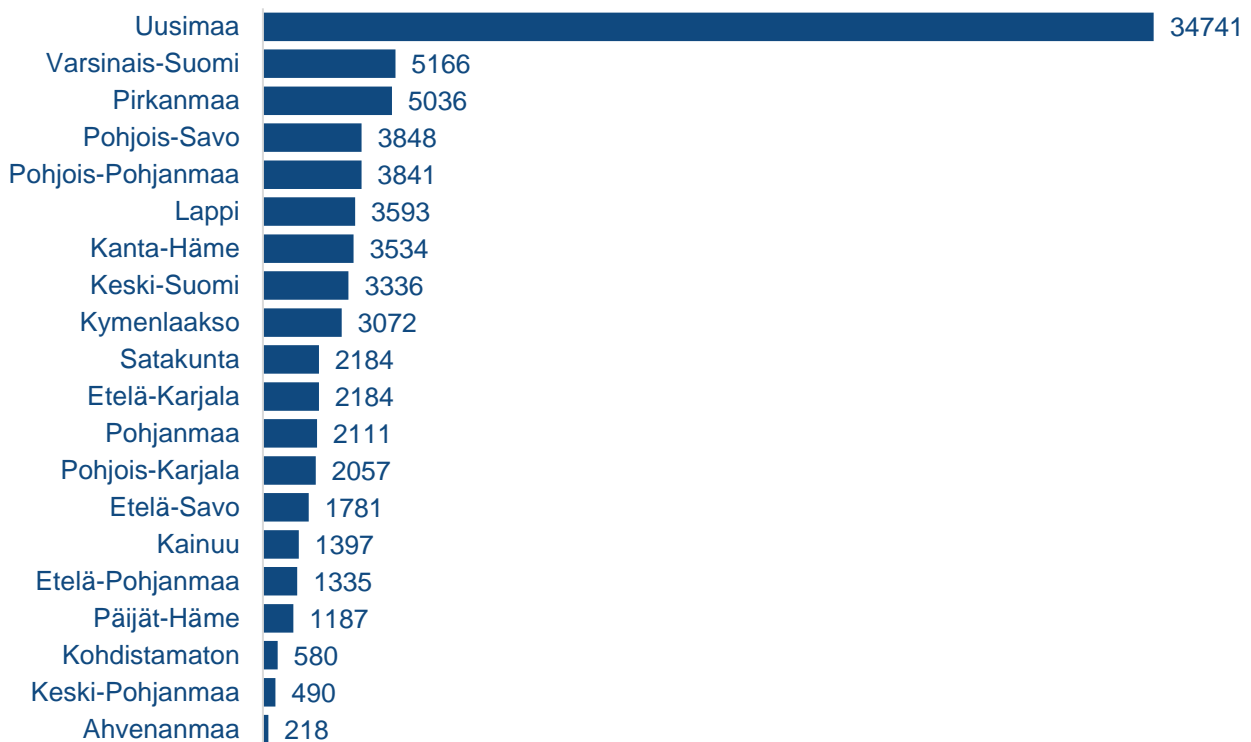
Kuvio 2 Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2023



Kuvio 3 Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin 2016–2023

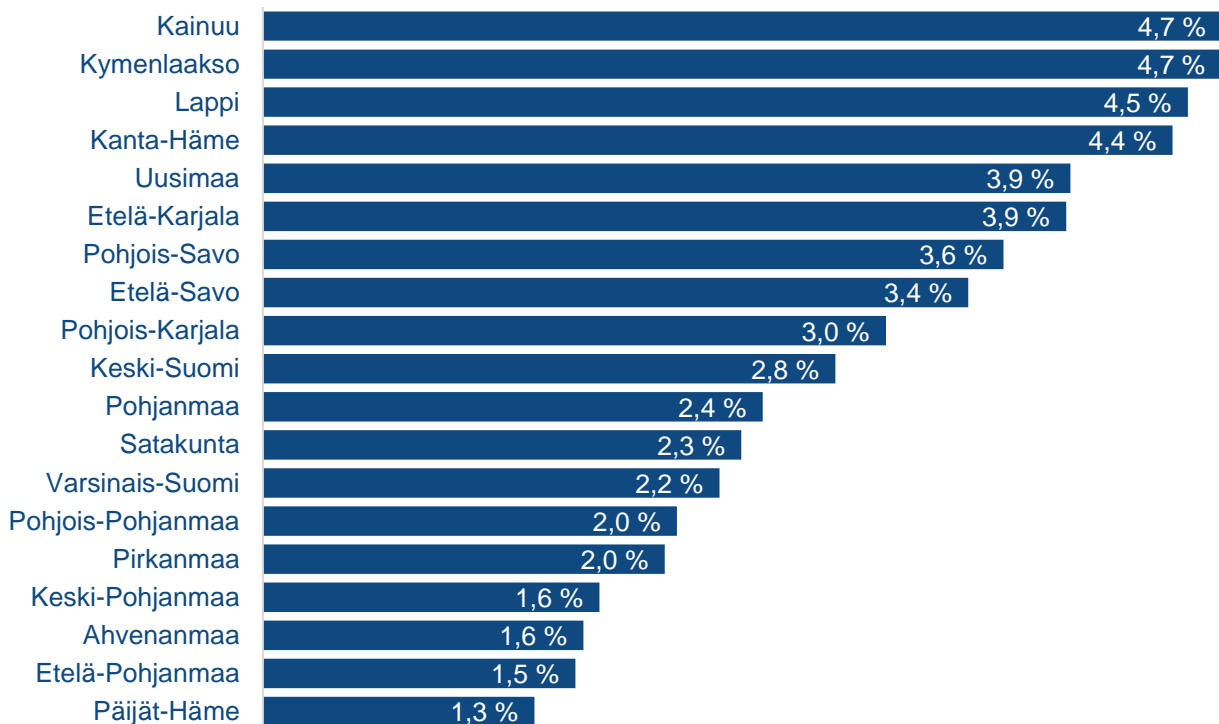


Kuvio 4 Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2023



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 viidenneksi eniten palvelussuhteita, mikä ilmenee kuviosta 5.

Kuvio 5 Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2023

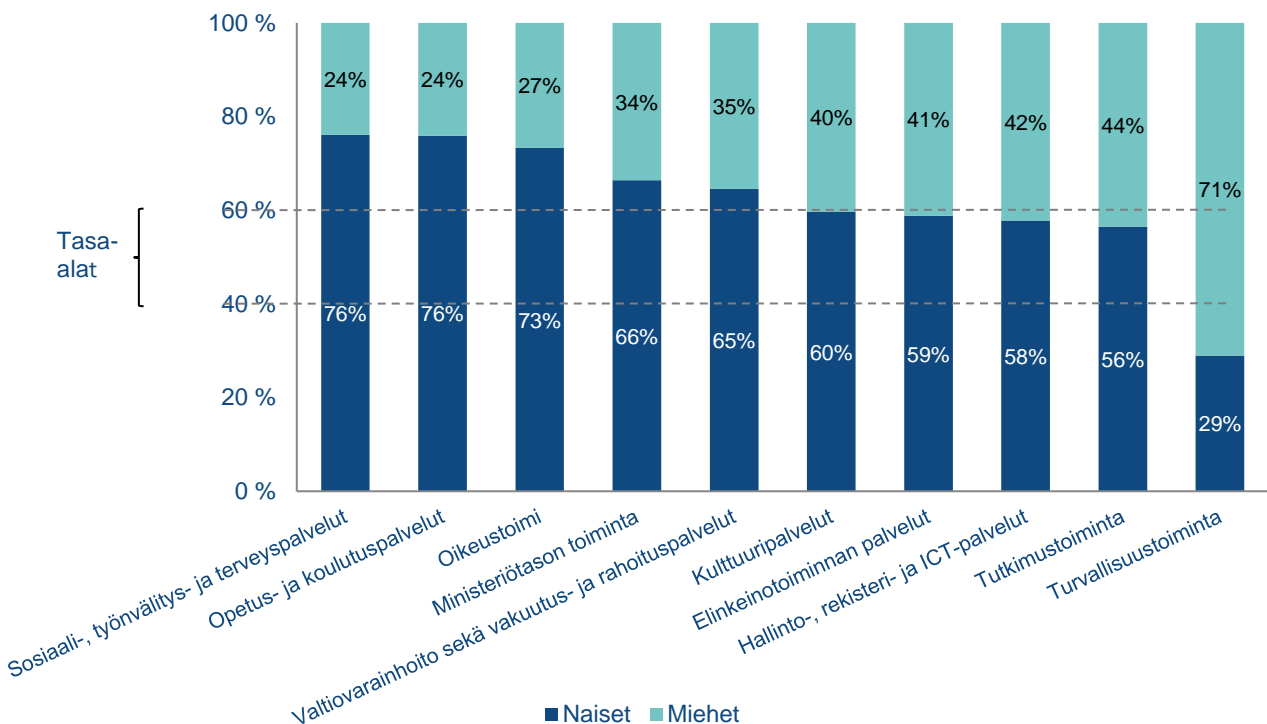


## 1.2 Sukupuolirakenne

### 1.2.1 Virastotyypeittäin

Valtion työntekijöiden sukupuolijakauma on tasainen, naisten osuus työntekijöistä on 51 % ja miesten osuus 49 %. Sukupuolijakauma on pysynyt melko muuttumattomana sen jälkeen, kun yliopistojen henkilöstö poistui valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010. Miehiä oli enemmän valtiolla töissä aina vuoteen 2021 asti. Vuodesta 2021 alkaen naisia on ollut miehiä enemmän valtion henkilöstössä. Naisten osuus valtion henkilöstöstä on kasvanut lievästi jo useana vuonna perättäin. Virastotyypeittäin tarkasteltuna valtio jakautuu mies- ja naisvoittoisiin aloihin sekä tasa-aloihin. (kuvio 6). Naisten osuus turvallisuustoiminnan henkilöstöstä oli vuoden 2023 joulukuussa vain 29 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 2023 tutkimustoiminta, elinkeinotoiminnan palvelut, hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut sekä kulttuuripalvelut.

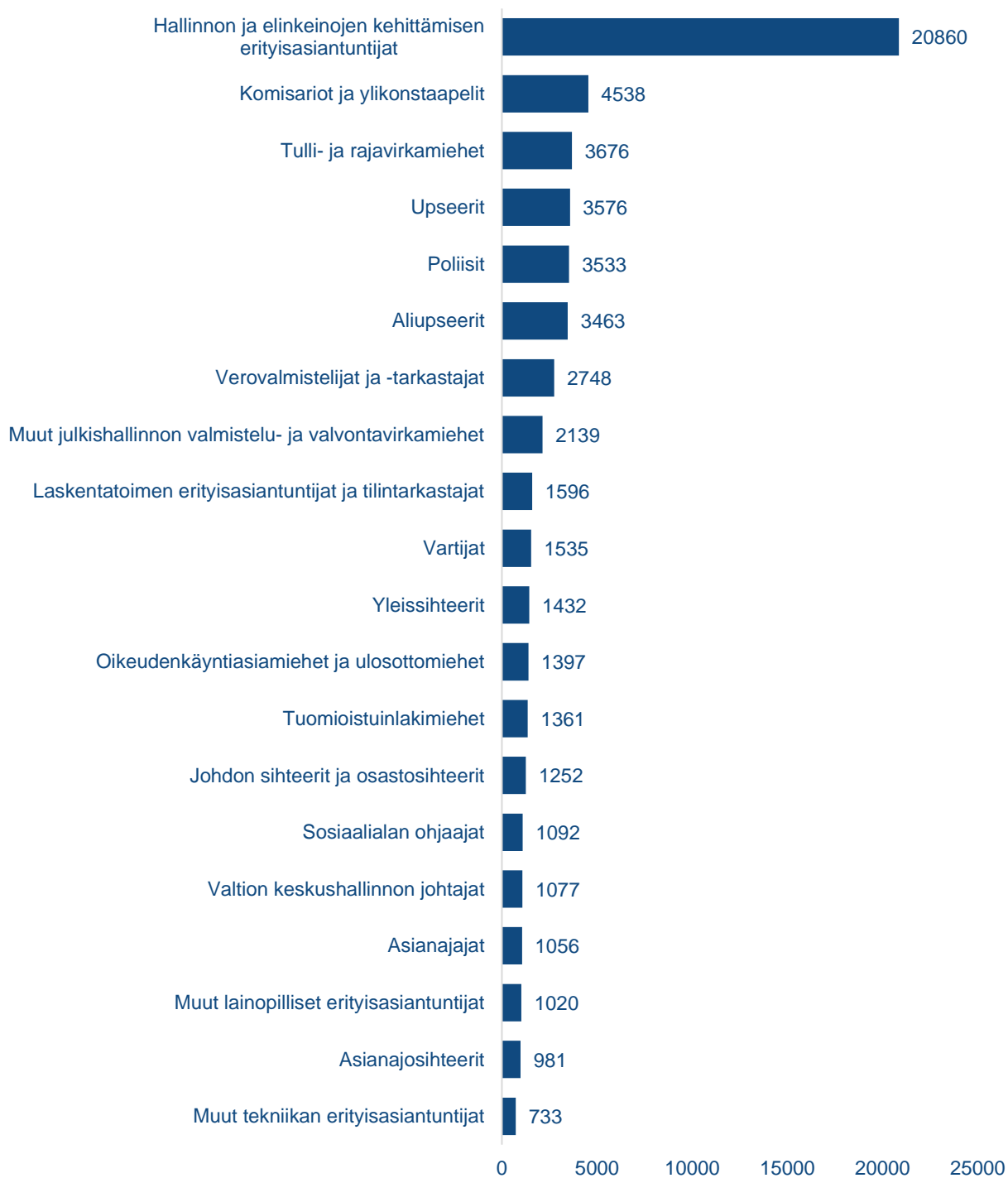
Kuvio 6 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2023

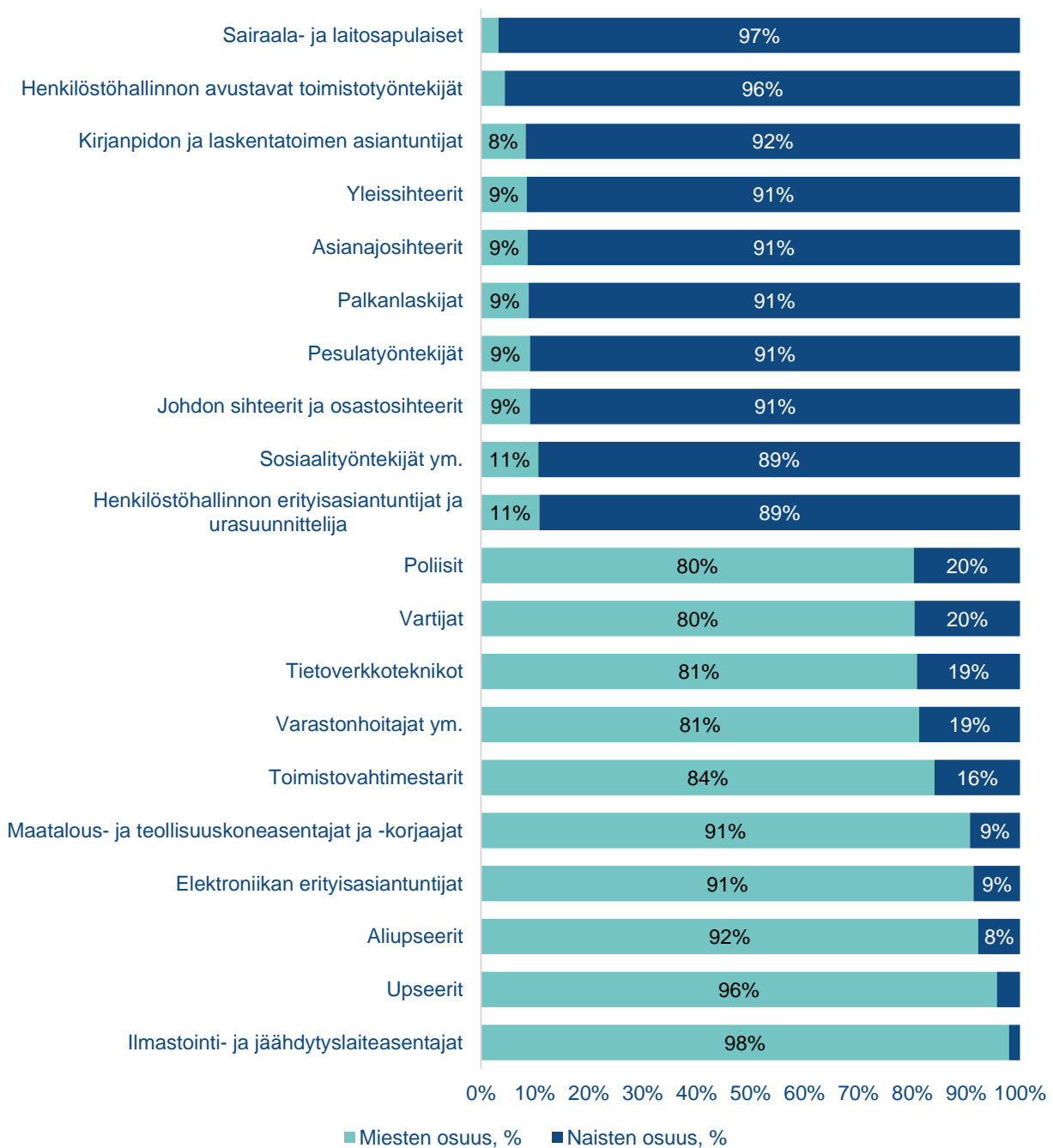


### 1.2.2 Ammattiryhmät

Yleisimpien ammattiryhmien määriä havainnollistetaan kuviossa 7. Valtion budjettitalouden yleisin ammattiryhmä on Hallinnon ja elinkeinon kehittämisen asiantuntijoiden ryhmä, joka on kasvanut yhteensä 7 240 henkilöllä vuodesta 2016. Kuvioista 8 ilmenee, että joitakin sukupuolittuneimpia, vähintään 100 henkilön, ammattiryhmiä ovat osa henkilöstöhallinnon tehtävistä, kirjanpidon ja laskentatoimen ammattiryhmät, sihteeri, upseerit, poliisit, vartijat sekä korjaajat ja asentajat.





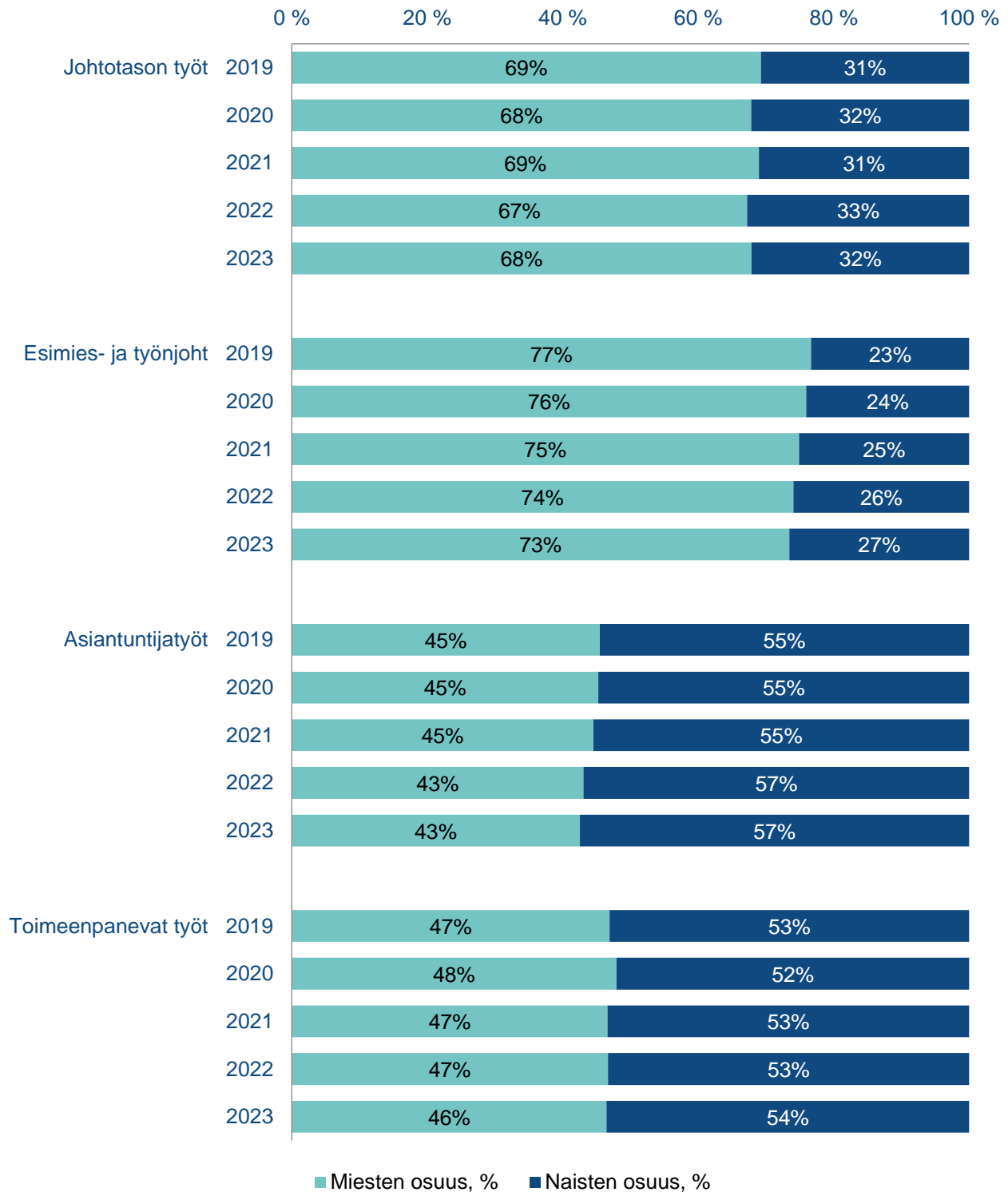


### 1.2.3 Tehtävätasoinen sijoittuminen

Tehtävätasoluokituksella valtion virat ja toimet on luokiteltu neljään ryhmään: johtotason työt, esimies- ja työjohtotyöt, 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 2019–2023.

Kuvio 9

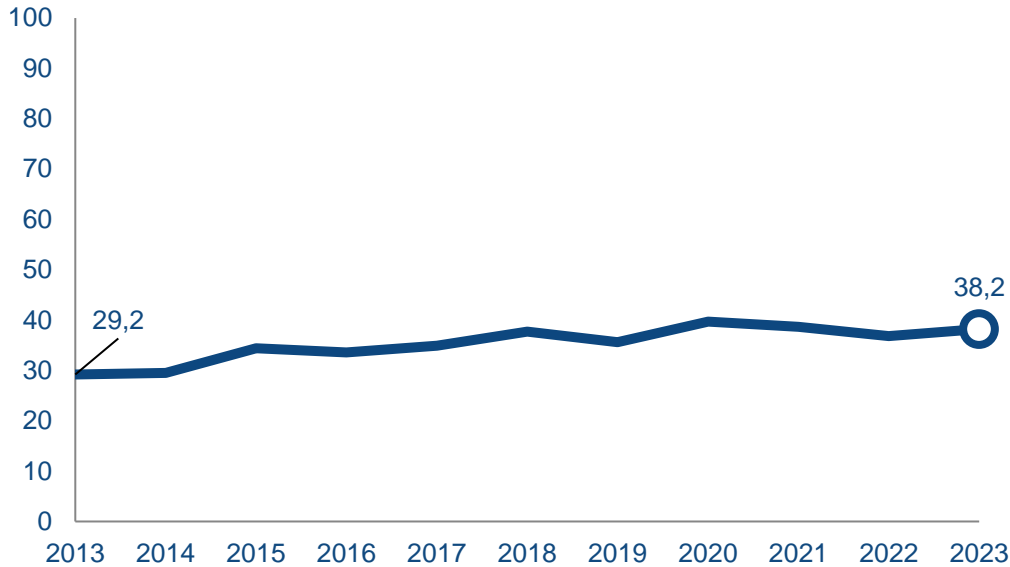
## Tehtävätasoinen sijoittuminen sukupuolittain 2019–2023



Kuviosta 9 ilmenee, että suurempi osa johtotason työtä tekevistä ja erityisesti esihenkilö- ja työnjohtotöitä tekevistä henkilöistä on miehiä. Miesten osuus näistä johto- ja esihenkilötehtävistä, kuten muidenkin tehtävätason tehtävistä, on laskenut vuodesta 2019.

Naisten osuus ylimmästä johdosta on kasvanut trendinomaisesti viime vuosikymmenen aikana, kuten kuviossa 10 havainnollistetaan. Nousua kymmenessä vuodessa on ollut 9 prosenttiyksikköä. Edeltävään vuoteen verrattuna naisten osuus nousi 1,4 prosenttiyksikköä vuonna 2023. Valtion ylimmällä virkamiesjohdolla tarkoitetaan kansliapäälliköitä, alivaltioshteereitä, osastopäälliköitä ja virka-asemaltaan vastaavia virkamiehiä sekä virastojen päälliköitä.

Kuvio 10 Naisten osuus ylimmästä johdosta 2013–2023

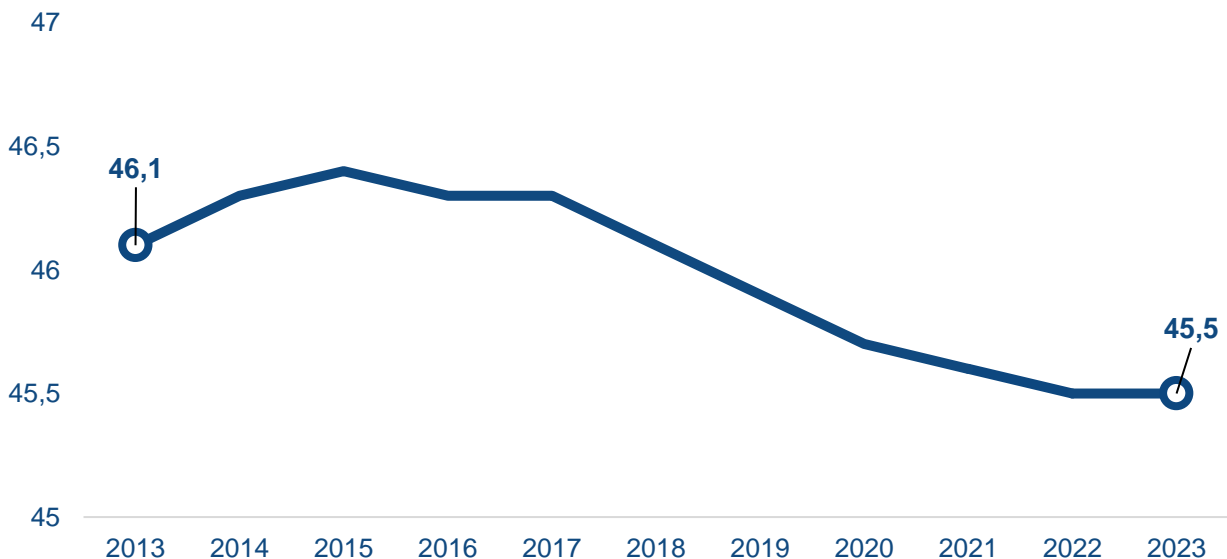


Lähde: JOTI-johdon tietojärjestelmä

## 1.3 Ikärakenne

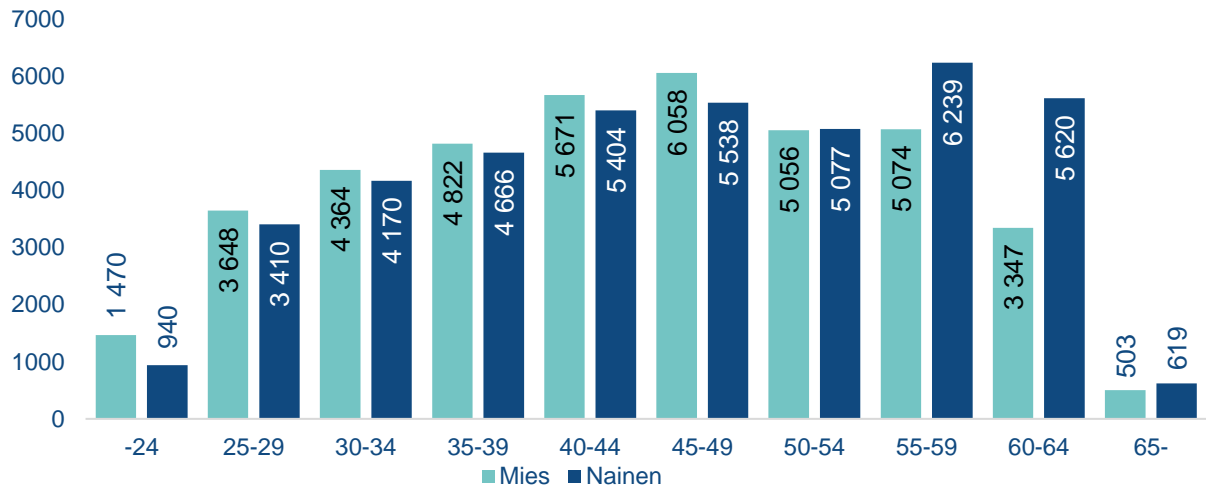
Valtion budjettitalouden henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2023 sama kuin edellisenä vuonna, 45,5 vuotta. Ennen viime vuotta valtion henkilöstön keski-ikä laski kuusi vuotta peräkkäin. Kuviossa 11 ilmenee, että vuoteen 2013 verrattuna henkilöstön keski-ikä on laskenut noin seitsemällä kuukaudella.

Kuvio 11 Keski-ian kehitys 2013–2023



Valtiolla naisten keski-ikä on korkeampi kuin miesten. Kuviossa 12 havainnollistetaan sukupuolijakaumaa ikäluokittain. Vuoden 2023 joulukuussa 60—64-vuotiaita naisia oli yli 5 600 kun miehiä oli vastaavassa ikäluokassa noin 3 300. Miesten alempaa keski-ikää selittää osaltaan Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Myös miesvaltaisella poliisitoimen alla keski-ikä on alempi.

Kuvio 12 Ikäluokka sukupuolittain vuonna 2023

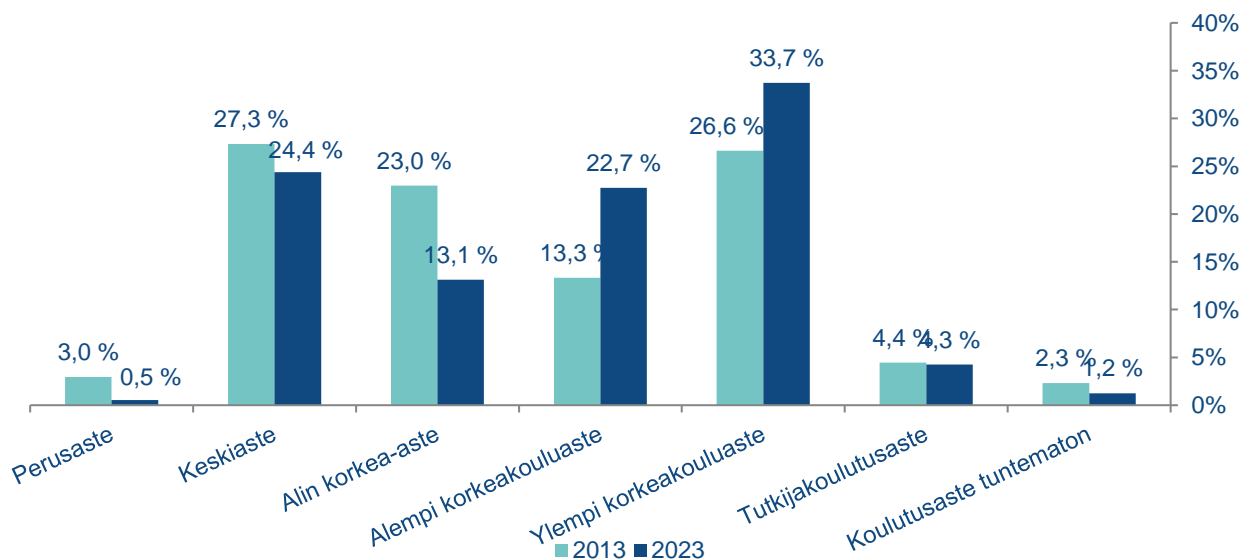


## 1.4 Koulutusrakenne

Vuonna 2023 valtion henkilöstöstä noin 61 prosentilla oli korkeakoulututkinto. Vuoteen 2013 verrattuna korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut huomattavasti. Perusasteen koulutuksen varassa olevien osuus on laskenut 2013–2023 alle prosenttiin. Vastaavasti keskiasteen tai alimman korkea-asteen koulutuksen varassa olevien osuudet ovat laskeneet (kuvio 13).

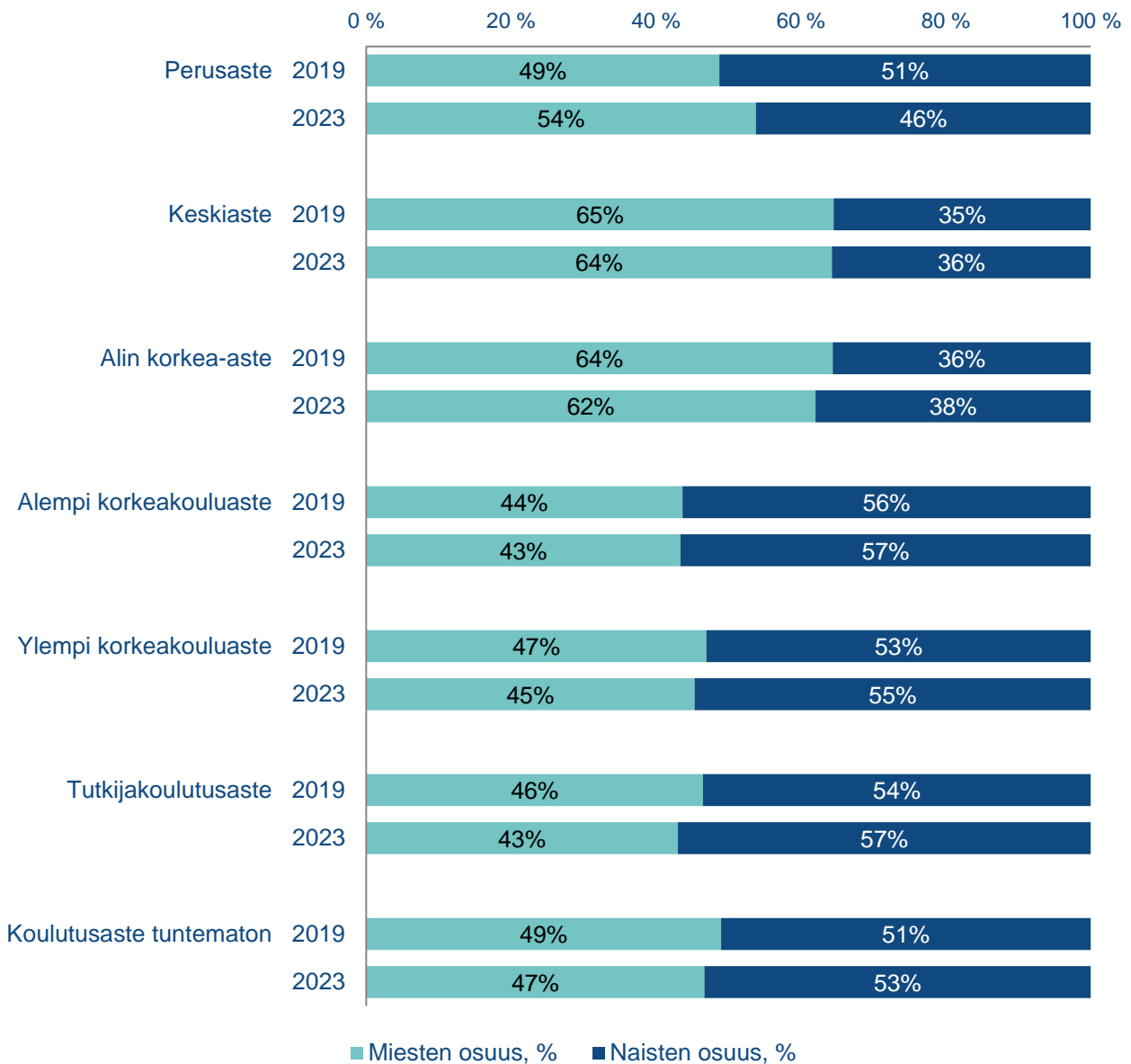
Tutkijakoulutuksen saaneiden osuus on pysynyt suurin piirtein samana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010.

Kuvio 13 Koulutusjakauma 2013–2023



Kuviossa 14 havainnollistetaan valtion henkilöstön koulutusrakennetta sukupuolittain vuosina 2019 ja 2023. Viimeisen viiden vuoden aikana naisten osuudet ylempään korkeakouluasteen ja tutkijakoulutuksen suorittaneista ovat kasvaneet. Samalla naisten osuus peruskoulutuksen suorittaneista on laskenut. Koulutusero on kasvanut tasaisesti vuosittain. Naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2019, mutta sukupuolten välinen ero koulutusasteissa on viiden vuoden aikana kasvanut.

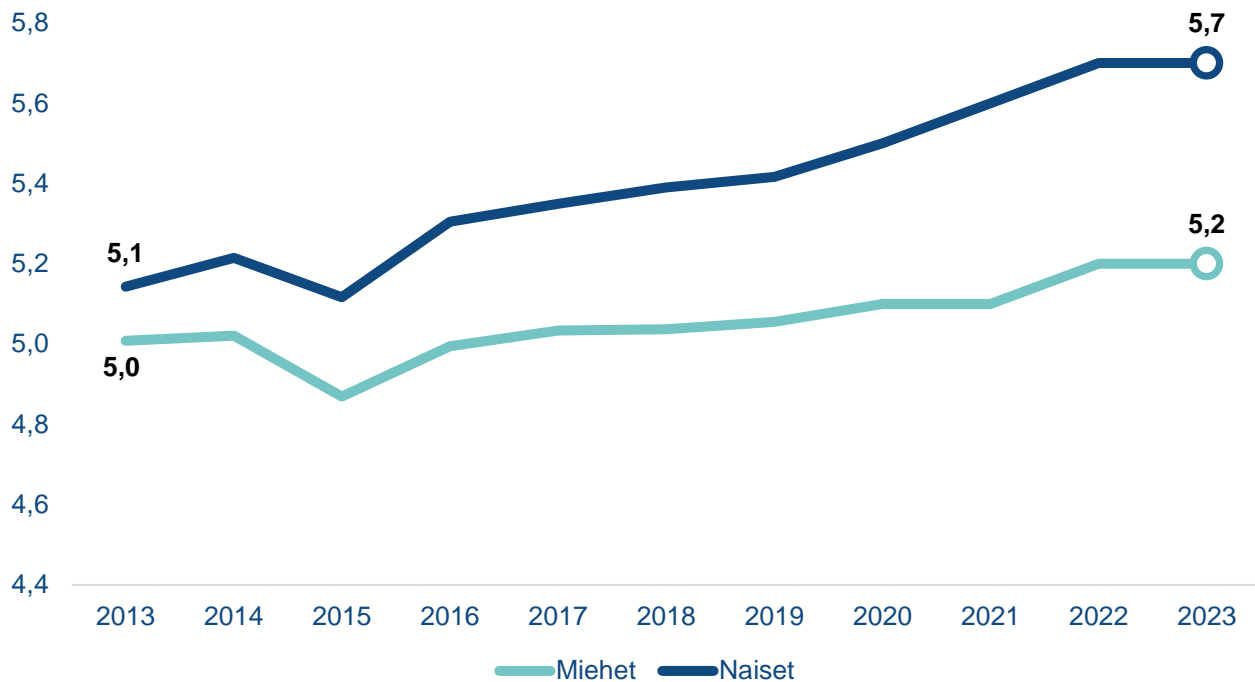
Kuvio 14 Koulutusaste sukupuolittain 2019–2023



Myös koulutustasoindeksillä<sup>1</sup> (kuviokuva 15) mitattuna naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2013. Koulutustasoero on kuitenkin kasvanut vuosittain. Koulutustasoindeksin lasku miehillä ja naisilla 2014–2015 selittyy pääosin VTT:n siirtymisellä pois budjettitalouden piiristä. Kyseistä laskua lukuun ottamatta koulutustasoindeksi kasvoi kaikkina tarkastelujakson vuosina ennen viime vuotta, jolloin sekä miesten, että naisten indeksit pysyivät ennallaan edellisvuodesta.

<sup>1</sup> 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 2013—2023



## 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 2023 henkilöstöstä 91 prosenttia oli virkasuhteessa ja 9 prosenttia työsopimussuhteessa. Virkasuhteisten palvelussuhteiden osuus on pysynyt likimain muuttumattomana vuodesta 2017. Palvelussuhteista 83 prosenttia oli vakituisia eli toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita.

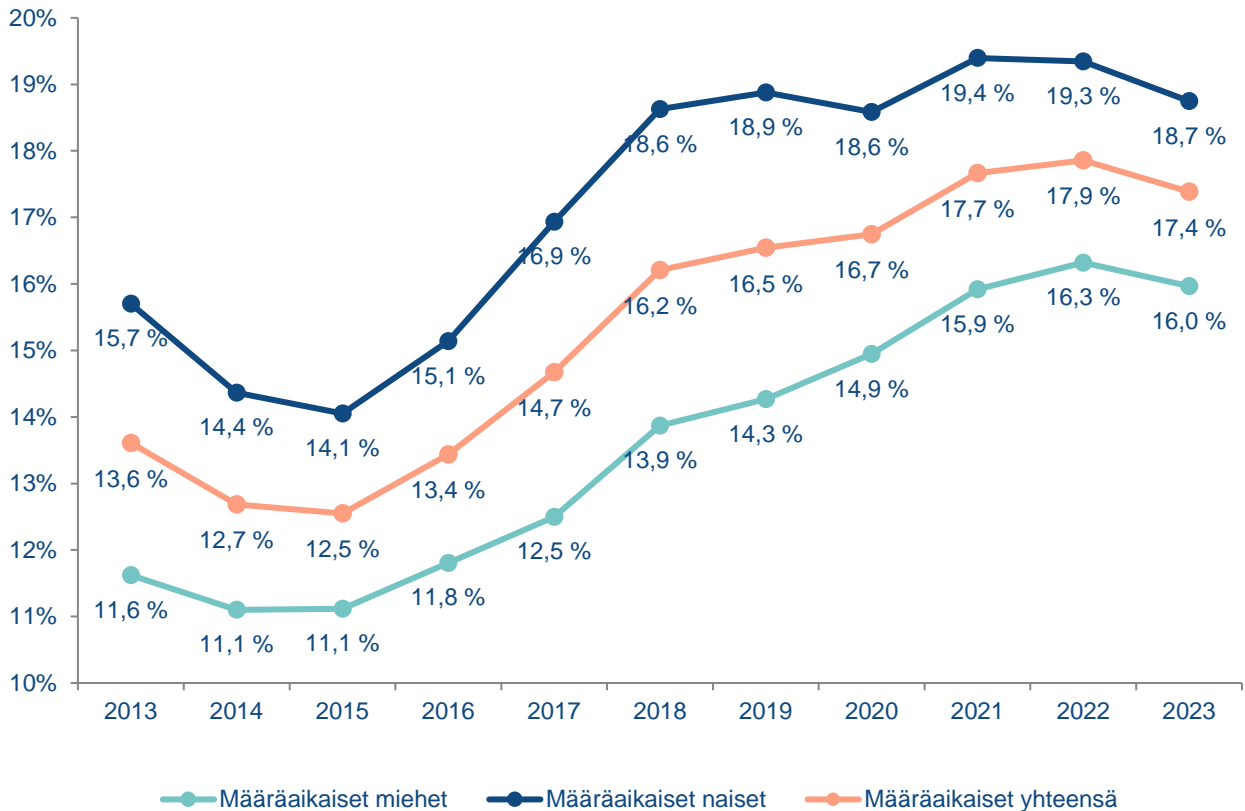
Kuvio 16 Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2023



Kuviossa 17 havainnollistetaan määräaikaisten palvelussuhteiden osuuden kehittymistä 2013—2023. Koko tarkastelujaksolla määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on kasvanut vajaalla neljällä prosenttiyksillä kaikista palvelussuhteista. Osuudet laskivat vuoteen 2015 asti, minkä jälkeen osuudet kasvoivat vuoteen 2022 asti. Vuonna 2023 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä laski puolella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna.

Naisilla määräaikaisuus on yleisempää kuin miehillä. Kuitenkin parina viimevuonna määräaikaisten osuus on vähentynyt enemmän naisilla 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 2013–2023



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 2023 määräaikaisten määrät laskivat eniten tutkimustoiminnan, ministeriötason toiminnan, hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelujen sekä sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluiden virastoissa. Määräaikaisuusien osuus on suurin kulttuuripalveluiden virastoissa, 30,2 % henkilöstöstä. Pienin määräaikaisuusien osuus on hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluiden virastoissa, 12,7 % henkilöstöstä.

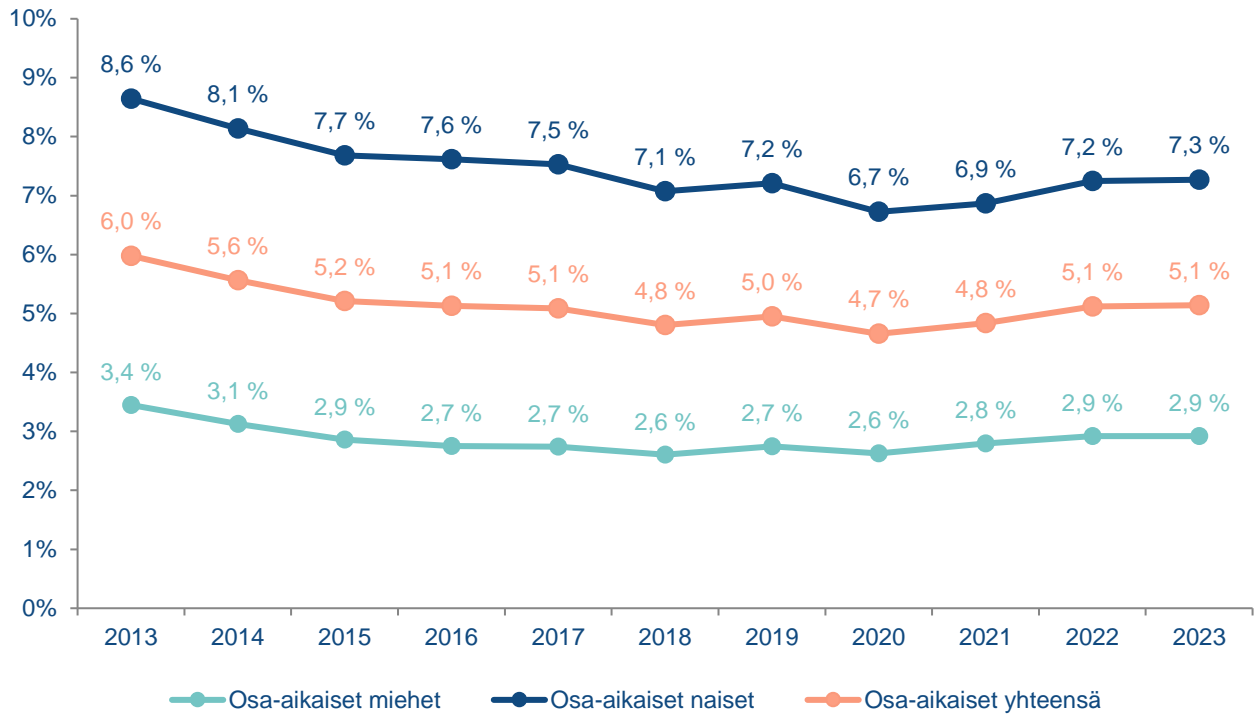
Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä on pääsääntöisesti laskenut 2010-luvulla, ja noussut lievästi 2020-luvulla (kuviot 18). Toiminnallisesti osa-aikatyö soveltuu tehtäviin, joiden suorittaminen voidaan helposti jakaa useampien henkilöiden kesken. Henkilöstölle osa-aikainen työ voi tarvittaessa antaa esimerkiksi 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 2013—2023



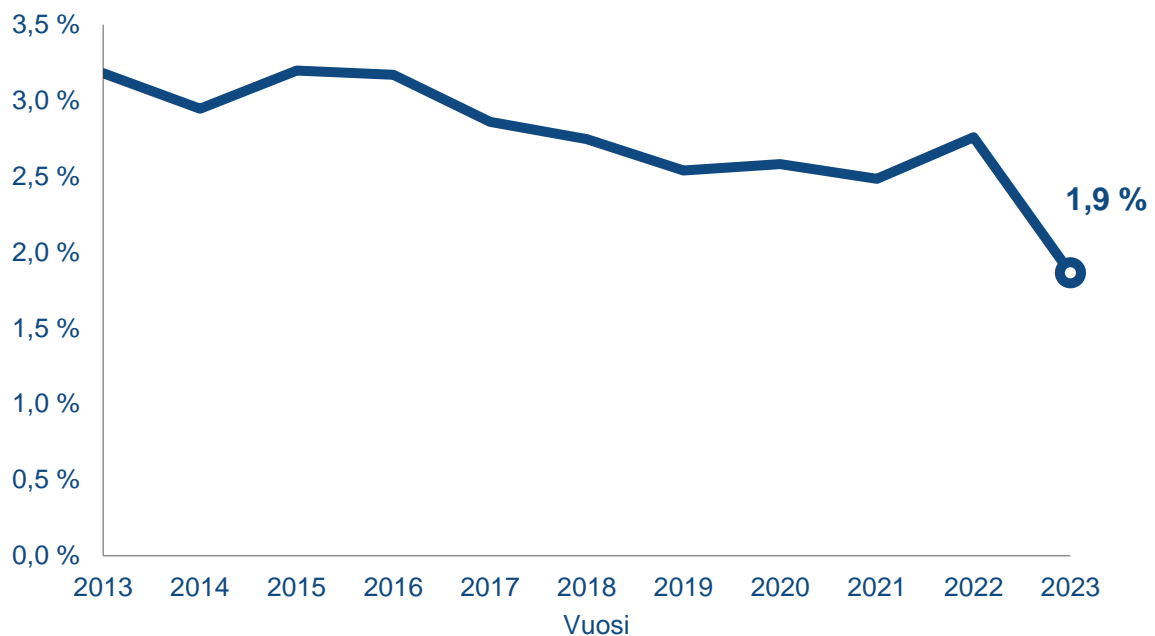
## 2 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

### 2.1 Eläköityminen

Vuonna 2023 valtiolta eläköityi<sup>2</sup> noin 1,9 % kaikista työeläkevakuutetuista budjettivaltion piirissä olevista päätoimisista ja sivustoimista palvelussuhteista. Vuosina 2013—2023 eläköitymisprosentti on ollut vuosittain keskimäärin 2,8 prosenttia (kuvio 19).

Vuonna 2023 eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61 vuoden 11 kuukauden iässä. Naiset (62 vuotta 10 kuukautta) siirtyivät eläkkeelle myöhemmin kuin miehet (60 vuotta 9 kuukautta). Miesten alhaisempaan eläkkeellesiirtymisikään vaikuttavat sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Eläkkeellesiirtymisikä nousi edellisvuoteen verrattuna kuudella kuukaudella. Vuoteen 2013 verrattuna eläkkeellesiirtymisikä on noussut keskimäärin noin 13 kuukaudella.

Kuvio 19 Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2013—2023

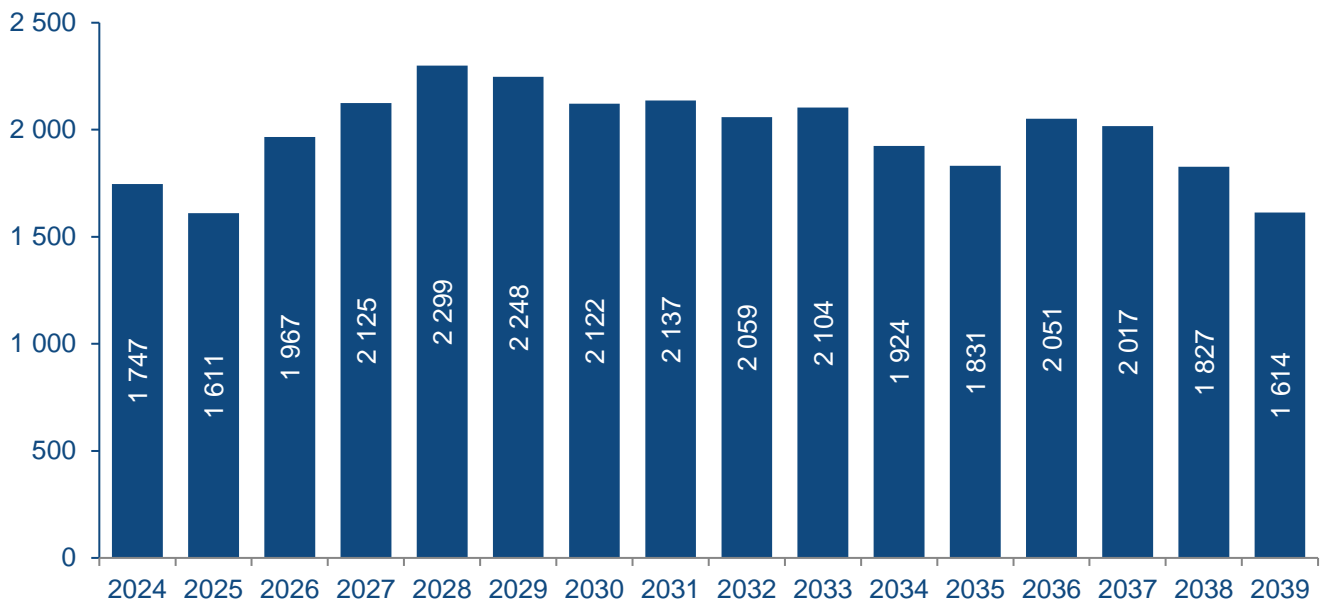


Lähde: Kevan tilastot

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

Kuviossa 20 esitetään vanhuuseläköitymisen ennuste vuoteen 2039 asti. Ennuste perustuu vuoden 2023 joulukuun päätoimisen henkilöstön yksilölliseen odotettuun eläköitymiseen.

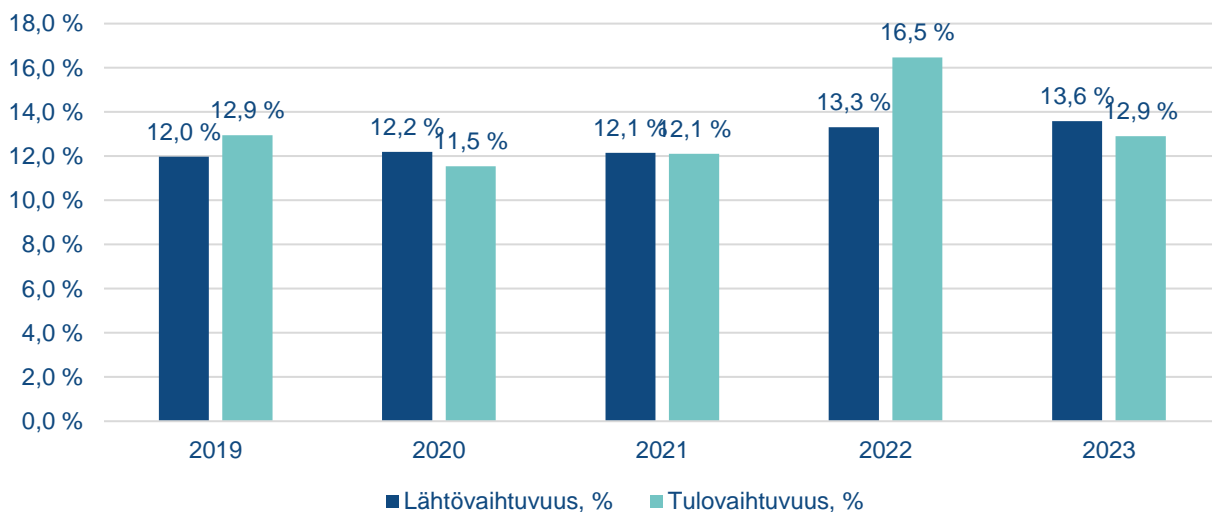
Kuvio 20 Vanhuuseläköitymisen ennuste 2024—2039



## 2.2 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus, eli vuoden aikana toisen työnantajan palvelukseen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2023 13,6 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 2023 12,9 prosenttia. Henkilöstökertomuksen luvut perustuvat vuoden 2023 vaihtuvuuden ennakkotietoihin.

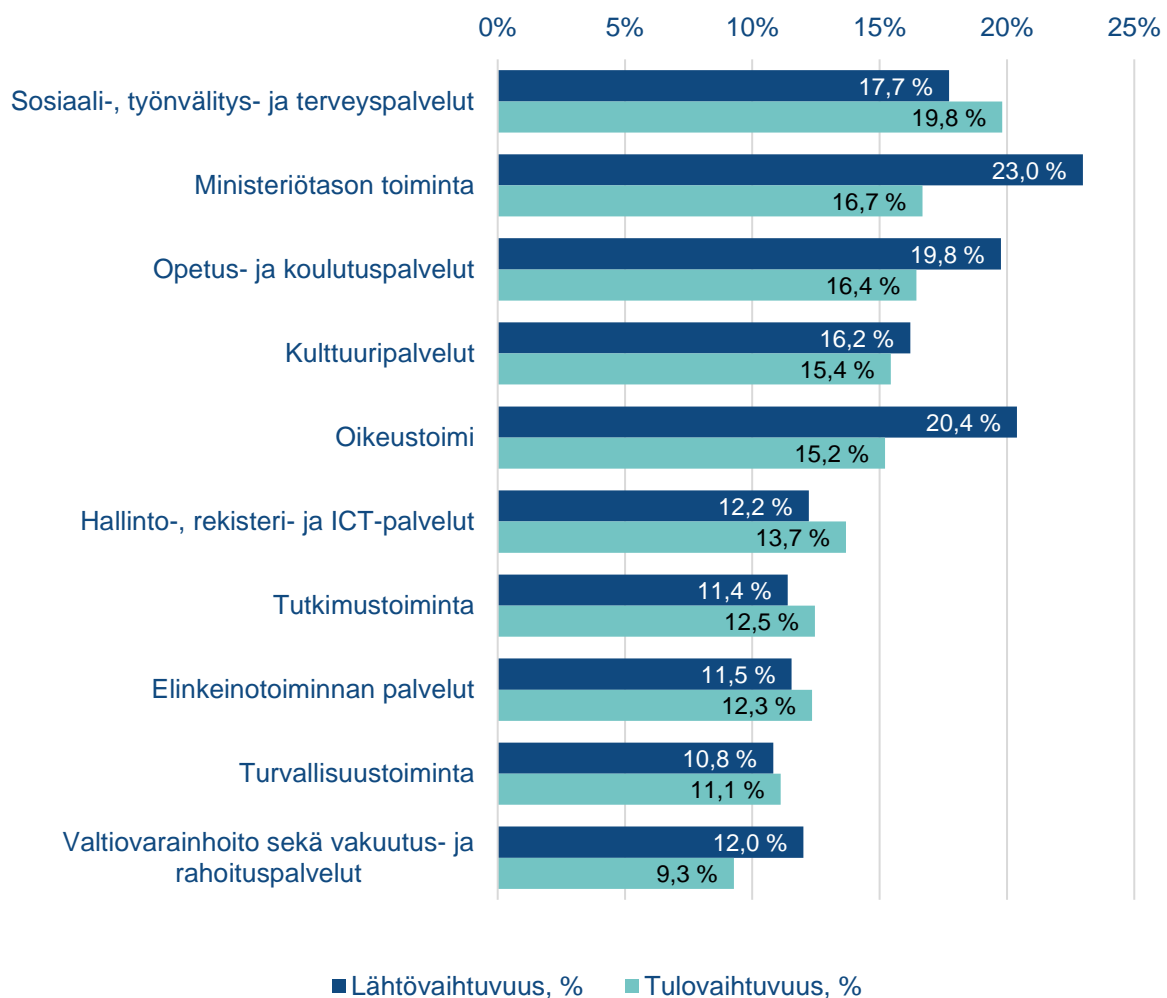
Kuvio 21 Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2019—2023



Kuviosta 21 ilmenee, että lähtövaihtuvuus on ollut noin puolitoista prosenttiyksikköä korkeammalla vuosina 2022 ja 2023, verrattuna kolmeen edeltävään vuoteen. Myös tulovaihtuvuus on ollut korkeammalla tasolla viimeisen kahden vuoden aikana, etenkin vuonna 2022, jolloin tulovaihtuvuus oli valtion sisäisen liikkuvuuden ansiosta selkeästi muita tarkastelujakson vuosia korkeammalla tasolla. Vuonna 2022 valtiolle tulleesta 13 171 henkilöstä 5 096 henkilöä (39 prosenttia) tuli valtion sisäisen liikkuvuuden seurauksena. Tämä on selvästi enemmän verrattuna tarkastelujakson aiempien vuosien lukemiin.

Kuviossa 22 havainnollistetaan vaihtuvuutta virastotyypeittäin vuonna 2023. Vaihtuvuus on yhteydessä sukupuolijakaumaan. Naisvaltaisissa virastotyypeissä kuten oikeustoimi, opetus- ja koulutuspalvelut ja sosiaali- työnvälitys ja terveyspalveluissa määräraikaisten, ja erityisesti perhevapaiden sijaisuuksien, osuus on suurinta. Miesvaltaisessa turvallisuustoiminnassa vaihtuvuus on vain noin 11 prosenttia.

*Kuvio 22 Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin 2023*

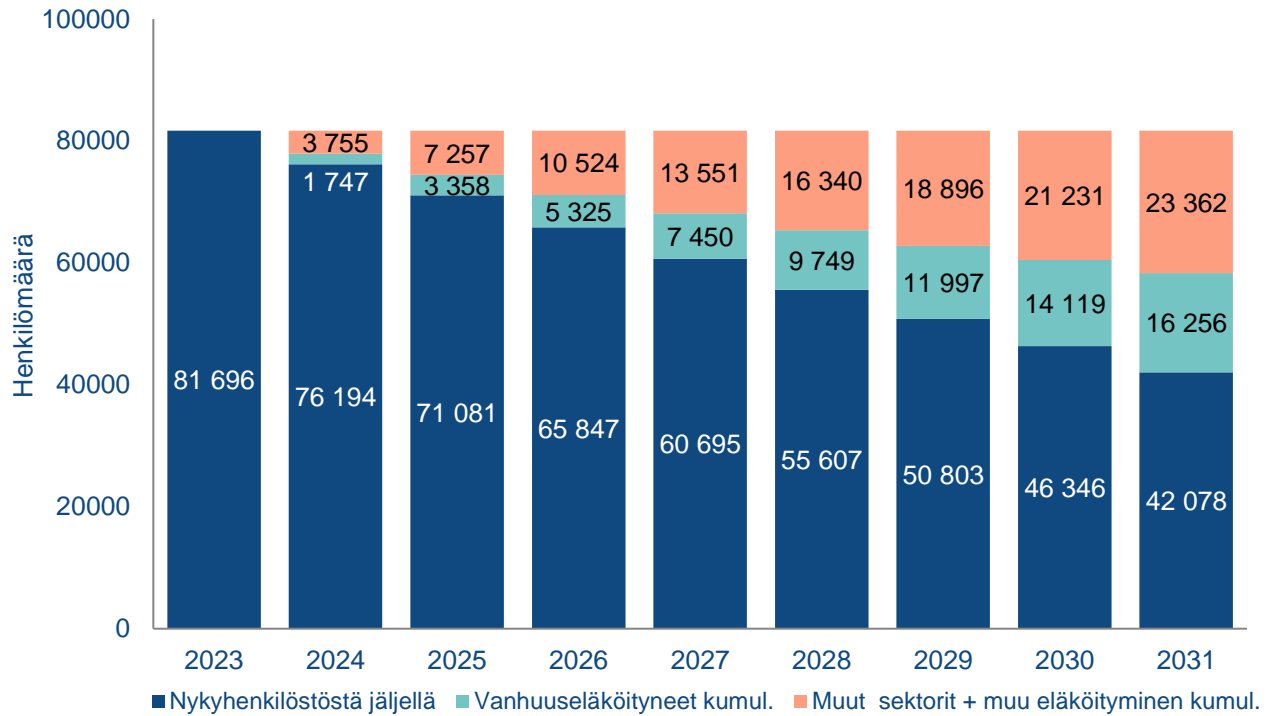


## 2.3 Poistuman ennuste

Vuoden 2024 aikana valtion budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistunee eläkkeille tai muille sektoreille arviolta 5 502 henkilöä eli noin 6,7 prosenttia vuoden 2023 lopun päätoimisesta, palkallisesta henkilöstöstä. Ennuste perustuu jokaisen vuoden 2023 joulukuun päätoimisen henkilöstön ennakoituun vanhuuseläköitymiseen ja edellisenä vuonna muille eläkkeille tai muille sektoreille siirtyneiden osuuteen.

Arvioitua poistumaa vuoteen 2031 asti havainnollistetaan kuviossa 23. Kuvion perusteella vuoden 2031 lopulla on nykyistä henkilöstöstä jäljellä noin 52 prosenttia.

Kuvio 23 Poistuman ennuste 2023—2031



## 3 Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus

### 3.1 Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta

Vuonna 2023 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 5 436 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamenosta sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta noin 377 miljoonalla eurolla.

Edelliseen vuoteen verrattuna työvoimakustannusten rakenne pysyi saman suuntaisena. Taulukosta 1 ilmenee, että tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista laski edelliseen vuoteen verrattuna noin -1,5 prosenttiyksikköä, ja välillisten palkkojen osuus kasvoi 0,9 prosenttiyksikköä. Välillisten palkkojen osuuden kasvu johtui osittain koulutusajan välillisten palkkakustannuksien kasvusta. Sosiaaliturvan osuus kasvoi hivenen viime vuodesta, noin 0,4 prosenttiyksikköä.

Vuoteen 2019 verrattuna välillisten työvoimakustannusten osuus on kasvanut noin kaksi prosenttiyksikköä ja vuoteen 2022 verrattuna osuus pysyi likimain ennallaan.

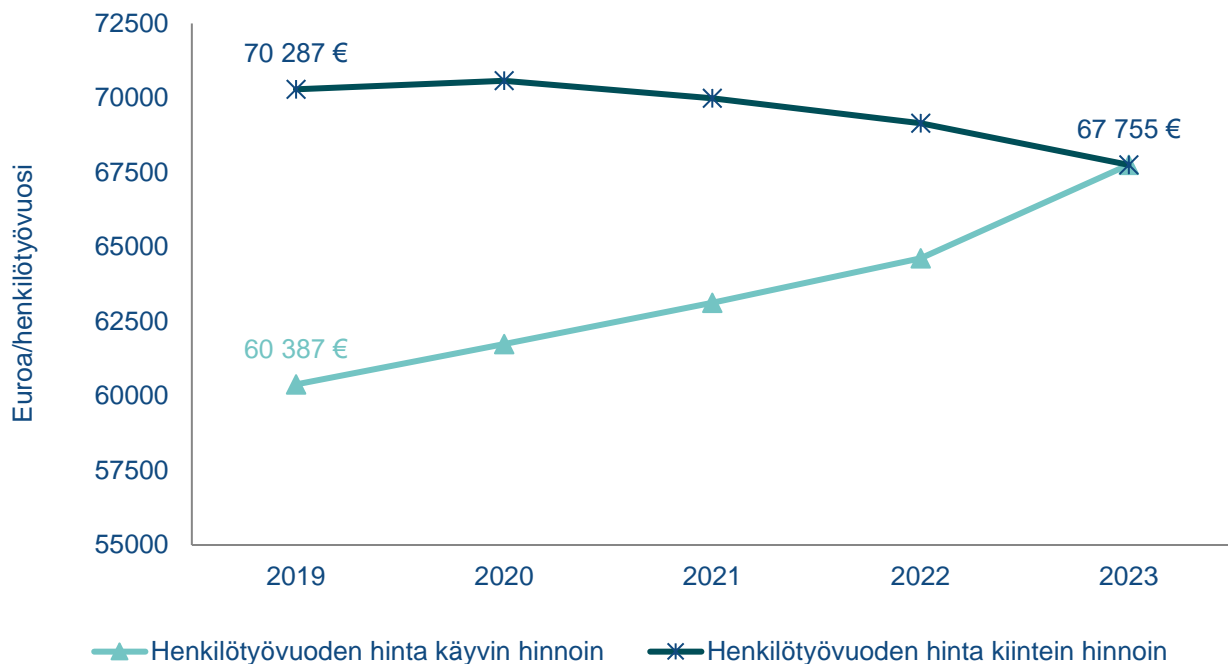
Taulukko 1 Työvoimakustannusten jakautuminen 2019, 2022 ja 2023

		2019		2022		2023		osuuden muutos 2019-2023	osuuden muutos 2022-2023
		milj. €	milj. €	milj. €	%	milj. €	%		
A	Tehdyn työajan palkat	2 936	65,8 %	3 245	65,8 %	3 498	64,3 %	-1,5 %	-1,5 %
B	Välilliset palkat	771	17,3 %	948	17,4 %	992	18,3 %	1,0 %	0,9 %
C	Sosiaaliturva	651	14,6 %	759	15,0 %	824	15,2 %	0,6 %	0,2 %
D	Muut välilliset kustannukset	107	2,4 %	107	1,8 %	122	2,2 %	-0,2 %	0,4 %
<b>A+B+C+D</b>	<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	<b>4 465</b>	<b>100 %</b>	<b>5 059</b>	<b>100 %</b>	<b>5 436</b>	<b>100 %</b>	-	-
A+B	Palkkasumma	3 707	83 %	4 193	83 %	4 490	83 %	0 %	0 %
B+C+D	Välilliset työvoimakustannukset	1 528	34 %	1 814	36 %	1 938	36 %	2 %	0 %

Kuviossa 24 havainnollistetaan, miten henkilötyövuoden hinta (=työvoimakustannukset per henkilötyövuosi) on kehittynyt vuosina 2019—2023 käyvin ja kiintein hinnoin. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan perusvuoden – tässä tapauksessa vuoden 2023 – hintatason mukaisia hintoja.

Vuonna 2023 työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 67 755 euroa. Käyvin hinnoin tarkasteltuna henkilötyövuoden hinta on kasvanut noin 7 368 euroa vuoteen 2019 verrattuna (12,2 %). Kiintein hinnoin tarkasteltuna laskua on ollut noin -2 532 euroa (-3,6 %).

Kuvio 24 Henkilötyövuoden hinta 2019—2023



## 3.2 Ansiokehitys

### 3.2.1 Sopimuskorotukset ja liukumät

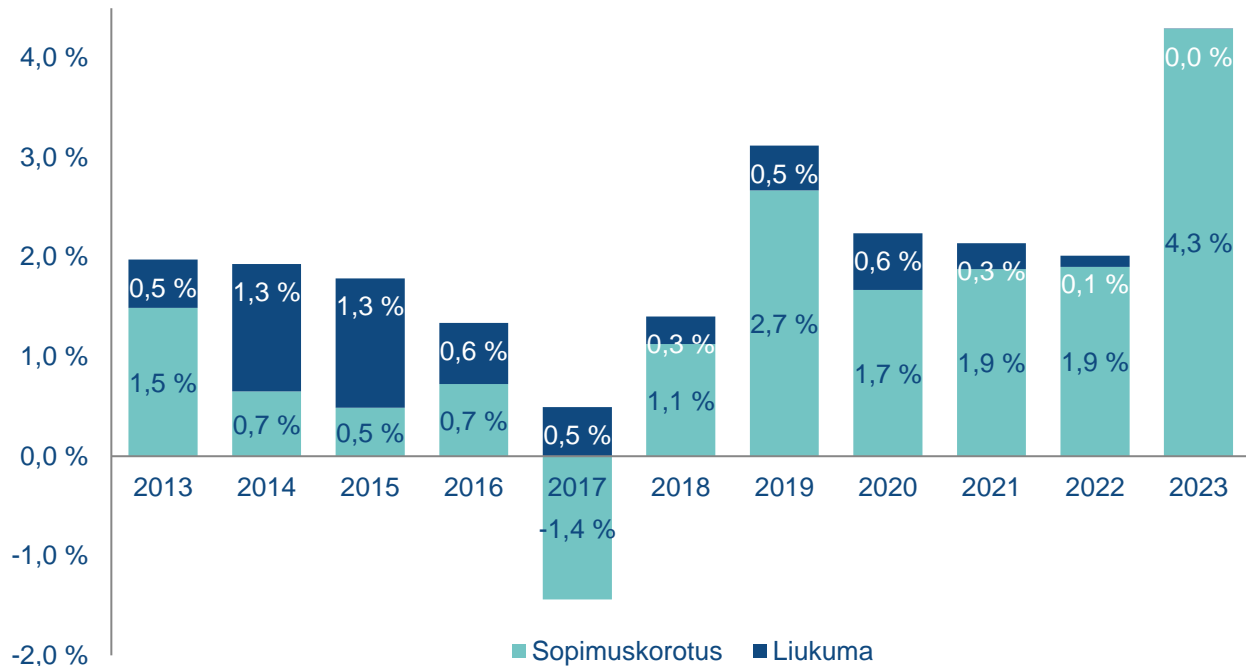
Valtion henkilöstö on kattavasti valtion palkkausjärjestelmään (VPJ) perustuvien virastokohtaisten palkkausjärjestelmien piirissä. Siinä henkilön palkka koostuu työtehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, tehtävissä suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta 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 keskimääräiset ansiot ovat kehittyneet valtiolla vuosina 2013—2023. Ansiotasoindeksin muutos on jaettu kahteen komponenttiin. Kuvion perusteella vuonna 2023 ansiot nousivat vuoteen 2022 verrattuna viimeisimmän ansiotasoindeksin perusteella noin 4,3 prosenttia, nousu aiheutui käytännössä kokonaan sopimuskorotuksesta.

Kilpailukyky sopimuksen sovitun 30 prosentin lomarahan leikkauksen takia sopimusvaikutus ansioiden kehitykseen oli negatiivinen vuonna 2017, mikä ilmenee kuvioista 25. Vuonna 2017 liukuma oli 0,5 %, sopimuskorotus -1,4 % joten ansiotasokehitys oli yhteensä -0,9 %. Ajanjaksolla 2013—2023 positiivinen

ansiokehitys on ollut noin 2,2 prosenttia vuodessa.

Kuvio 25 Ansiokehitys vuosina 2013–2023

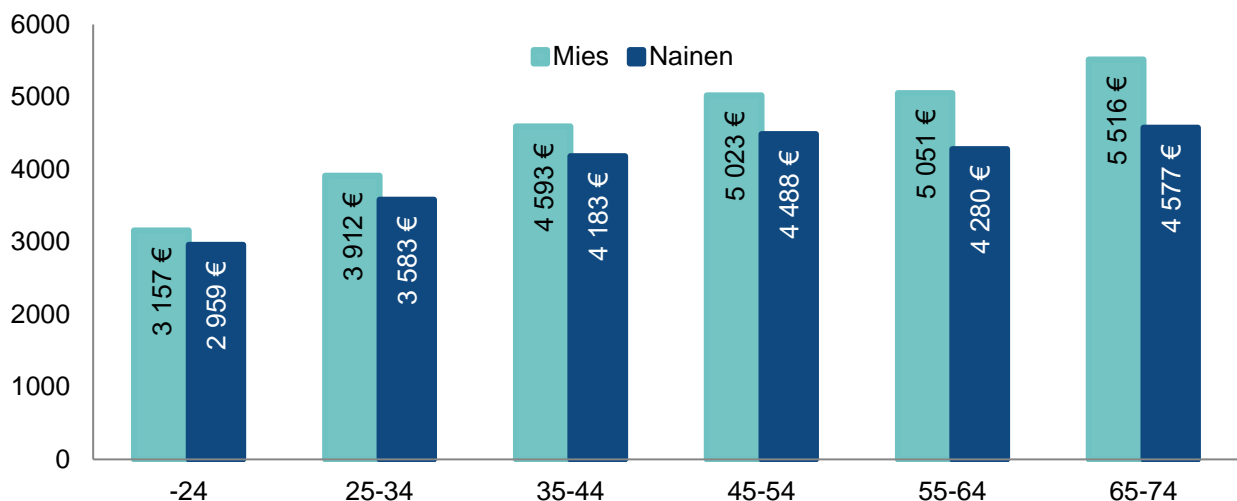


Lähde: Tilastokeskus

### 3.2.2 Ikä ja ansiot

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

Kuvio 26 Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain 2023



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.

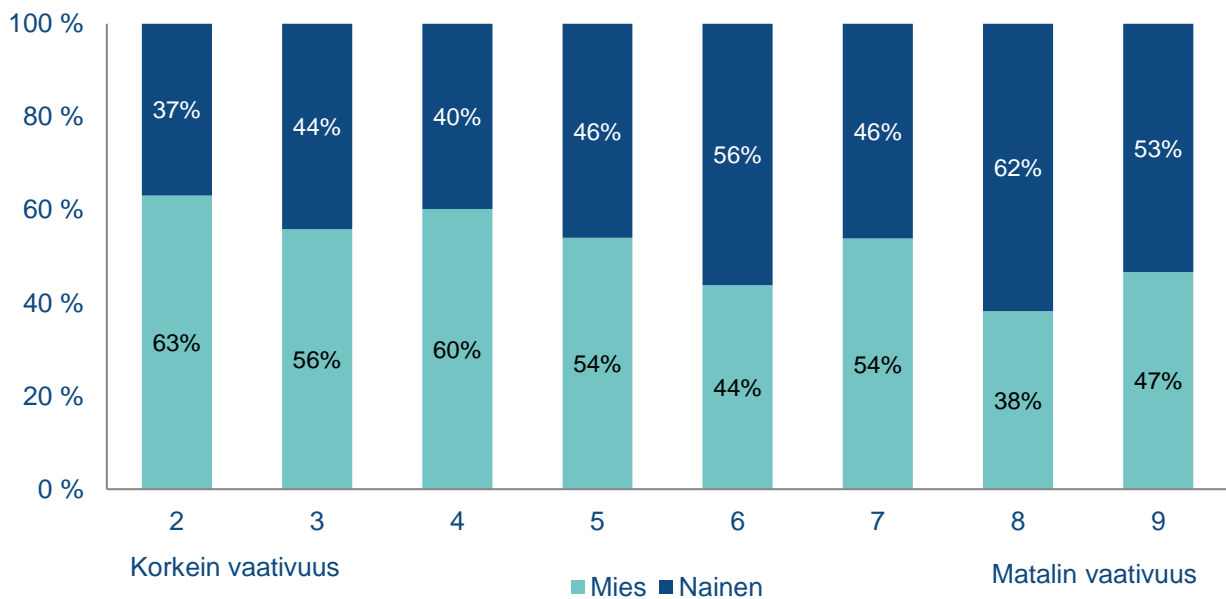
### 3.2.3 Samapalkkaisuus

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

Kuvio 27 Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä vuonna 2023

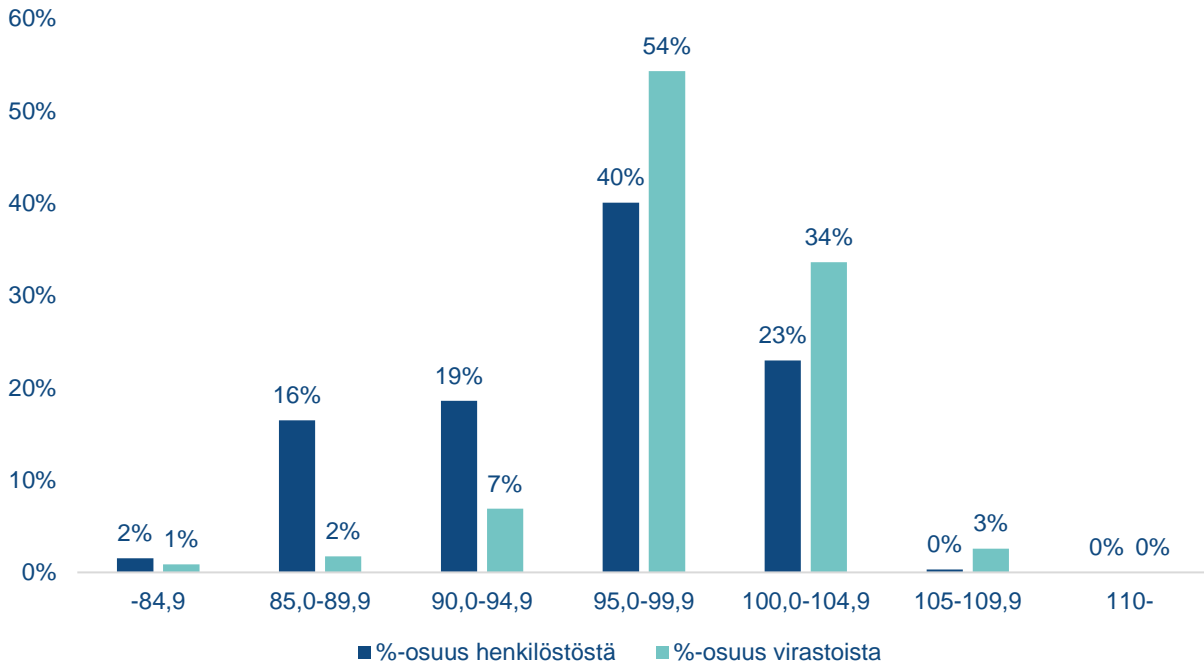


Samapalkkaisuuslaskennassa huomioidaan siis yleisen vaativuusluokituksen lisäksi virastokohtaiset erot. Virastoille laskettujen indeksien keskiarvo oli vuonna 2023 98,7 %. Eri vaativuustasot ja toimintayksiköt huomioituna siis naisten palkka oli keskimäärin 98,7 prosenttia miesten keskimääräisistä palkoista.

Kuviossa 28 havainnollistetaan virastojen lukumääriä eri samapalkkaisuusindeksiluokissa vuonna 2023. Kuviosta ilmenee, että suurimmassa osassa virastoja samapalkkaisuusindeksi on 95 tai enemmän. Vain 10 % virastoista indeksin arvo oli alle 95 vuonna 2023. Henkilöstöstä 63 prosenttia työskenteli virastoissa, joissa indeksin arvo oli vähintään 95.

Kuvio 28

Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2023

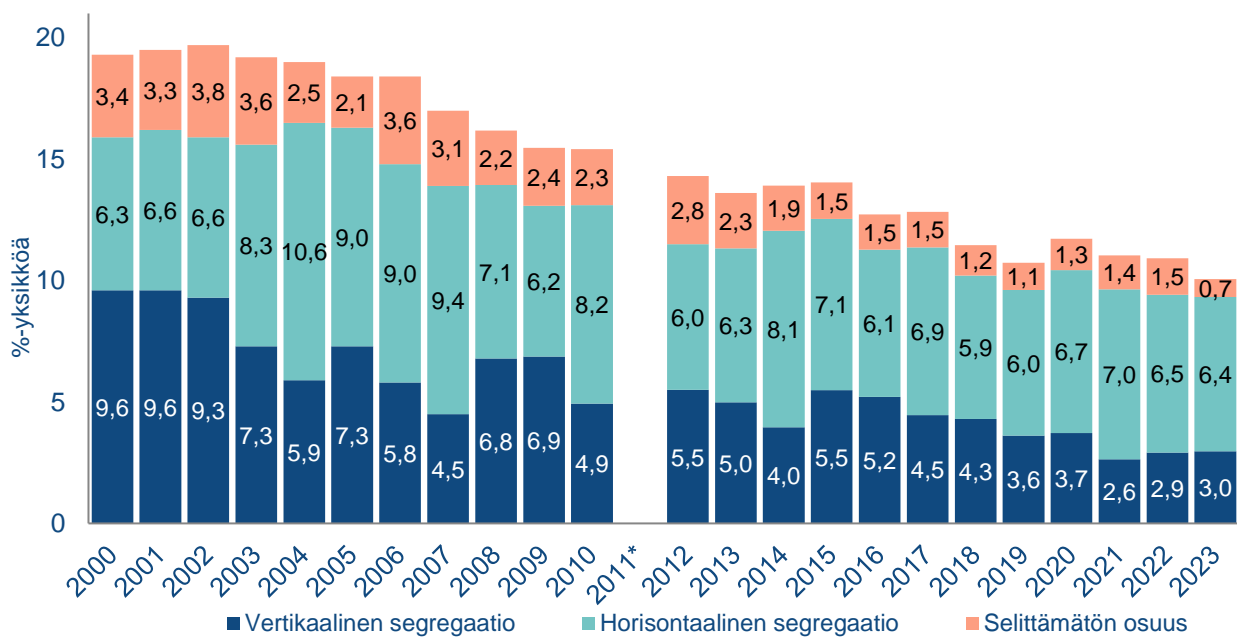


Kuviossa 29 havainnollistetaan, miten sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kehittyneet vuosina 2000–2023, ja miten osaltaan horisontaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille) ja vertikaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustason tehtäviin) selittävät palkkaeroja.

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

Kuvio 29

Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000–2023



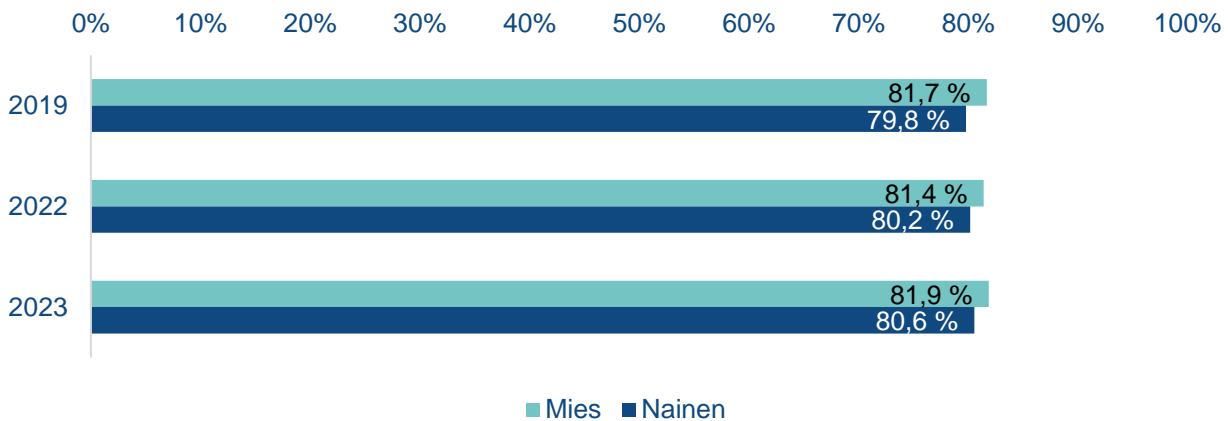
Kuviosta 29 ilmenee, että vuonna 2023 naisten ja miesten välisestä keskimääräisestä 10,1 prosentin palkkaerosta 6,4 prosenttiyksikköä selittyy horisontaalisella segregatiolla ja 3,0 prosenttiyksikköä vertikaalisella segregatiolla. Vuonna 2023 naisten ja miesten palkkaerojen toimialasta ja vaativuudesta riippumaton, niin sanottu selittämätön palkkaero oli 0,7 prosenttia. Selittämättömään palkkaeroon voi vaikuttaa virka- ja työehtosopimusten mukaiset säännöllisen työajan suoritteelliset lisät ja takuupalkat, joita miehet saavat enemmän.

### 3.3 Työajan käyttö

Vuonna 2023 valtiolla työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 21 minuuttia, joka oli 8 minuuttia vähemmän kuin vuonna 2019. Työajan lyhenemiseen vaikutti esimerkiksi vuoden 2016 kipailukyky sopimuksessa sovitun työajan pidennyksen poistuminen vuonna 2020. Keskimääräiseen työaikaan vaikuttaa työaikasopimuksen lisäksi eri sopimusten työaika tekevien osuus. Eli jos työaika lyhentyi sopimuksissa, mutta pidempää työaika tekevien osuus kasvaa, voi työpäivän keskimääräinen pituus kasvaa. Työpäivien lukumäärä vuonna 2023 oli 251. Säännöllinen työaika tunteina oli siis 1844, josta tehdyn vuosityöajan osuus oli 81,2 prosenttia. Tehdyn vuosityöajan osuus oli 0,4 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2022. Jäljelle jäävä osuus työajasta meni vuosilomiin, koulutukseen, sairauspoissaoloihin ja muuhun tekemättömän työajan lajeihin. Tehdyn vuosityöajan osuuden kasvuun vaikutti merkittävästi sairauspoissaolojen 0,7 prosenttiyksikön lasku vuodesta 2022.

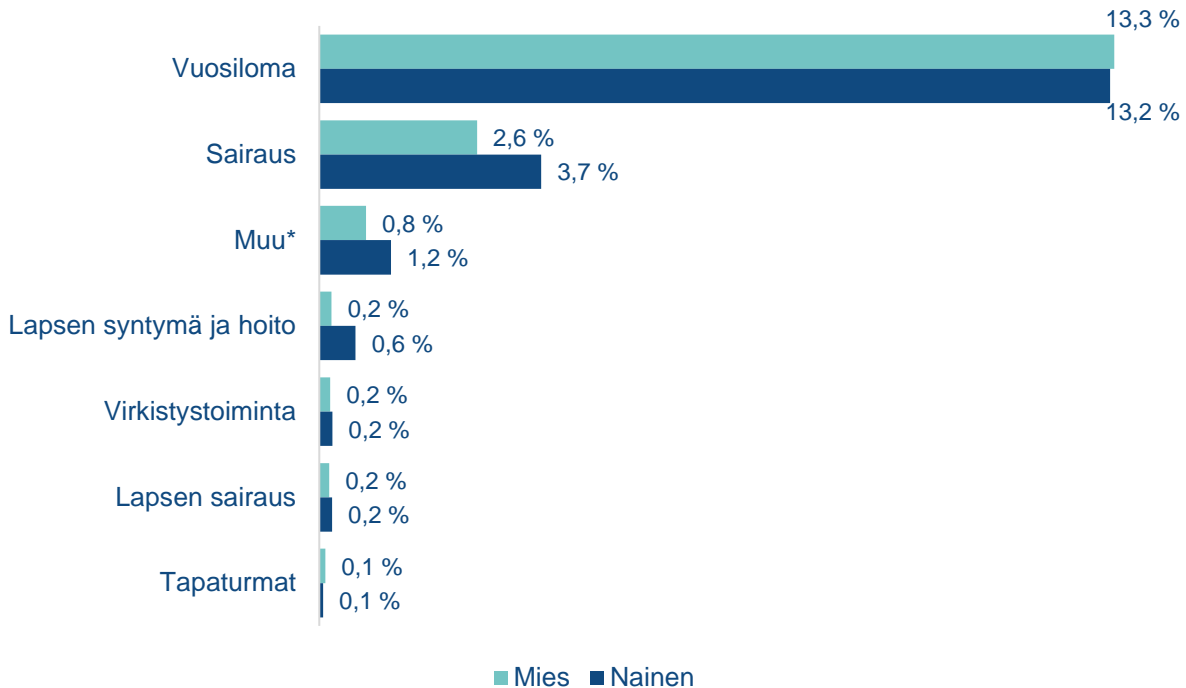
Vuoteen 2019 verrattuna tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta on kasvanut miehillä vain 0,2 prosenttiyksikköä ja naisilla vajaan prosenttiyksikön, lisäksi sukupuolten välinen ero on kaventunut (Kuvio 30). Edelliseen vuoteen nähden työajan osuudet nousivat molemmilla noin puoli prosenttiyksikköä.

Kuvio 30 Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2019, 2022 ja 2023



Kuvio 31

Ei tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2023



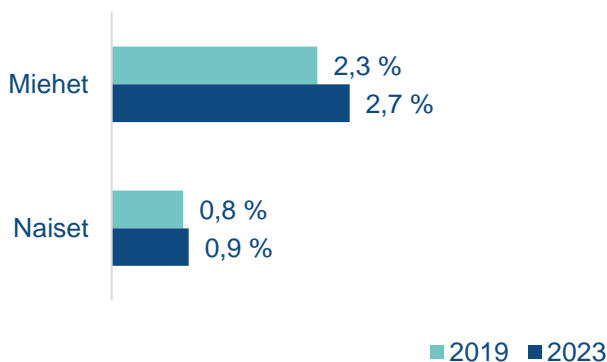
Kuviosta 31 ilmenee, että säännöllisestä vuosityöajasta noin 13 prosenttia on vuosilomaa.

Sukupuolittuneimpia tekemättömän työajan muotoja ovat sairauspoissaolot sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot. Vuonna 2023 naisilla oli sairauspoissaoloja 3,7 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta, kun vastaava osuus oli miehillä 2,6 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 0,2 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 2023



Miehet tekevät säännöllisen työajan päälle ylitöitä enemmän kuin naiset. Vuoteen 2019 verrattuna ylityötuntien määrä suhteessa säännölliseen vuosityöaikaan on kasvanut (kuvio 32).

Vuonna 2019 tehtiin henkilötyövuotta kohden keskimäärin 29,5 tuntia ylitöitä, kun vuonna 2023 tehtiin keskimäärin 32,3 tuntia. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2023 ylitöitä noin 49 tuntia ja naiset 16 tuntia per henkilötyövuosi. Ylitöitä tehtiin keskimäärin enemmän myös viime vuoteen verrattuna.

## 4 Työhyvinvointi

### 4.1 Valtion henkilöstötutkimus

Henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu valtiolla vuodesta 2004 alkaen valtion yhteisellä henkilöstötutkimuksella. 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 yhteinen henkilöstötutkimus on käytössä, saavat siitä omien tietojensa lisäksi vertailutiedot erilaisilla luokituksilla koko valtiolta, hallinnonaloilta ja virastotyypeistä. Vuonna 2023 valtion henkilöstötutkimus teetettiin n. 63 prosentille valtion henkilöstöstä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 75 % vuonna 2023.

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.

Kyselyssä esitetään väittämiä ja työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla, jossa

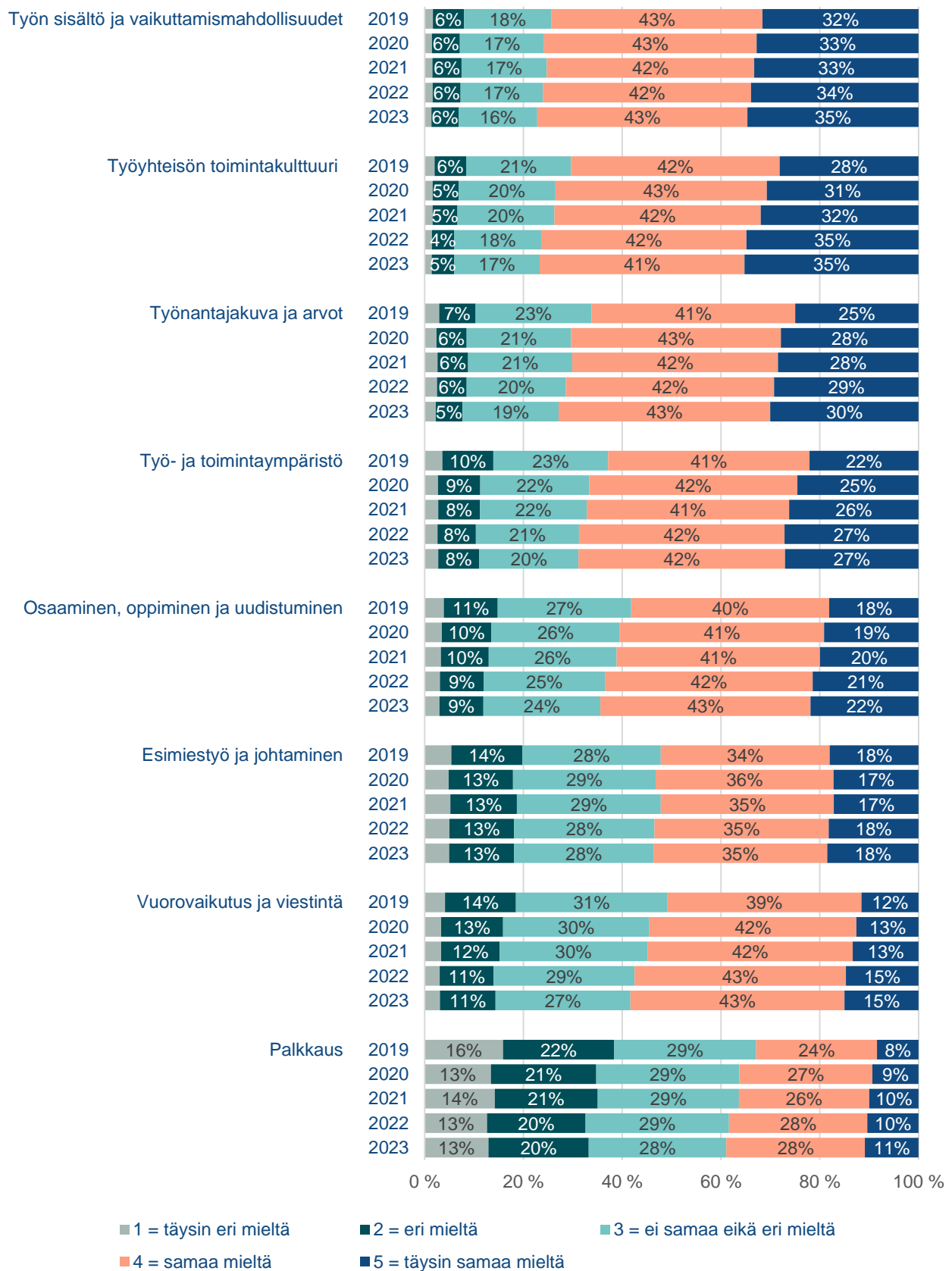
- 1 = täysin eri mieltä
- 2 = eri mieltä
- 3 = ei samaa eikä eri mieltä
- 4 = samaa mieltä
- 5 = täysin samaa mieltä

Kysymyskohtaisia keskiarvoja vuosien 2016—2023 vastauksista sukupuolen, iän, vakinaisuuden, henkilöstöryhmän, koulutuksen, hallinnonalan ja virastotyyppin mukaan on raportoitu Palkeiden<sup>3</sup> sivuilla, josta löytyy myös kysymysten tarkemmat kuvaukset. Osio 4.1. ja sen alaosiot pohjautuvat valtion henkilöstötutkimuksen tietoihin.

Kuviossa 33 havainnollistetaan osioiden jakaumia henkilöstötutkimukseen vastanneiden aineistossa vuosina 2019—2023. Kuvioista ilmenee, että viiden vuoden aikana positiivista kehitystä on tapahtunut kaikissa kysymysosioissa.

---

<sup>3</sup> Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) sivusto:  
[Valtion henkilöstötutkimus ja Tutka - Palkeet](#)



## 4.1.1 Henkilöstökyselyn teemaindeksit

Kysymysosioiden lisäksi tulosten tarkastelua ja analysointia pyritään helpottamaan kysymyksistä lasketuilla temaattisilla indekseillä. 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 työyhteisöimme 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.

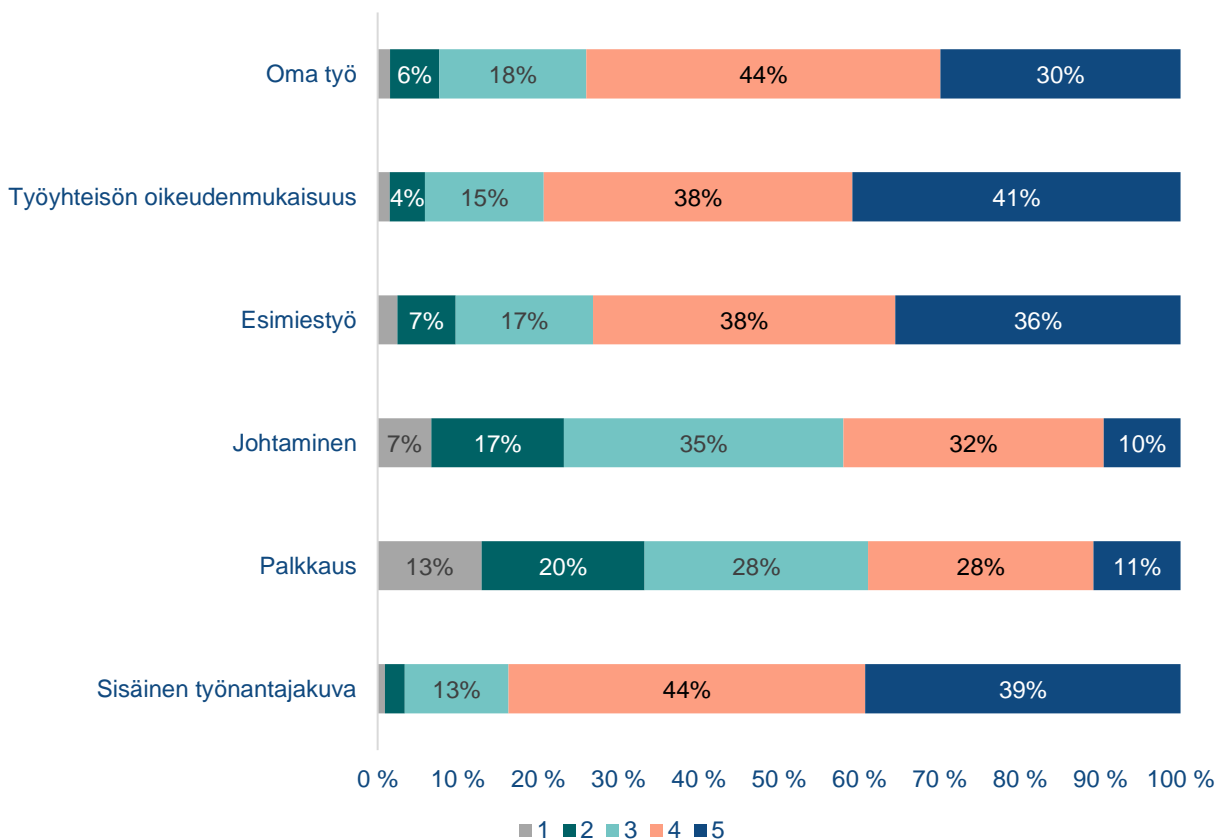
## 6. Sisäinen työnantajakuva

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

Kuvio 34 Työtyytyväisyysindeksien jakaumat 2023



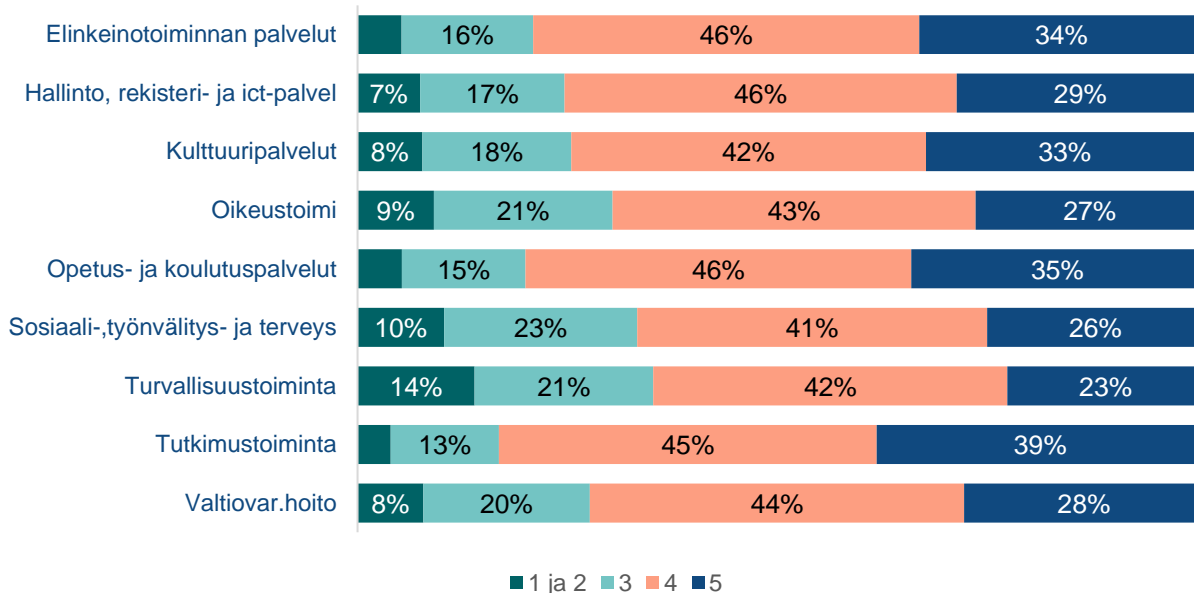


## 4.1.2 Oma työ

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

Kuvio 35

Oma työ

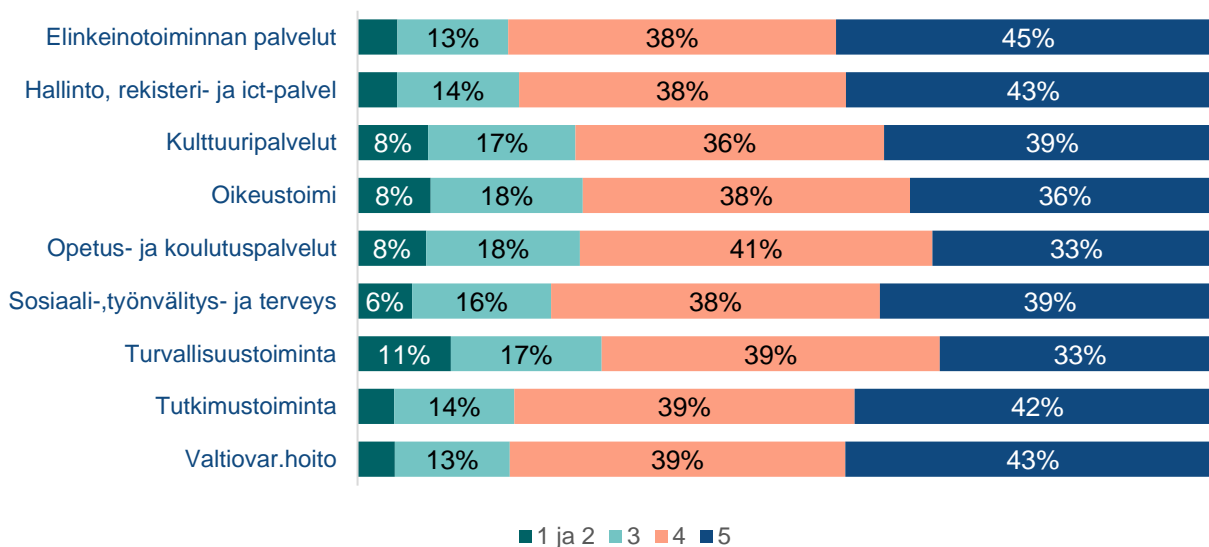


## 4.1.3 Työyhteisön oikeudenmukaisuus

Työyhteisön oikeudenmukaisuuteen ollaan varsin tyytyväisiä virastotyyppistä riippumatta. Tyytyväisimpiä ollaan elinkeinotoiminnan palveluissa, valtiovarainhoidossa, hallinto-; rekisteri- ja ICT-palveluissa ja tutkimustoiminnassa.

Kuvio 36

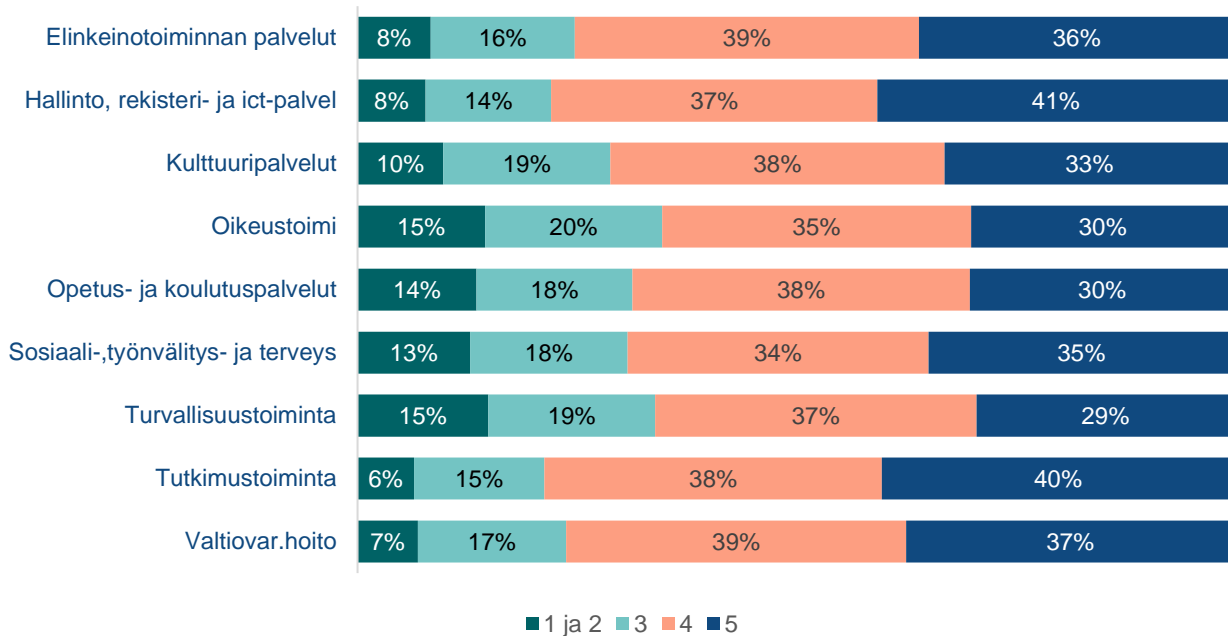
Työyhteisön oikeudenmukaisuus



## 4.1.4 Esimiestyö

Tutkimustoiminta sekä hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut erottuvat muista virastotyypeistä tyytyväisempinä esimiestyöhön.

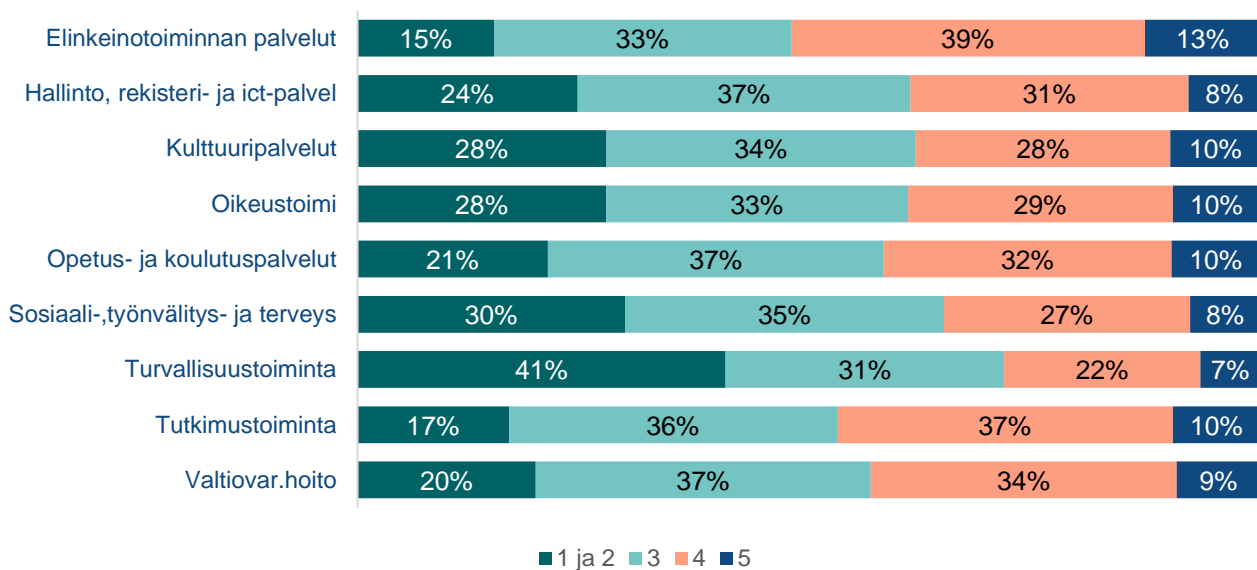
Kuvio 37 Esimiestyö



## 4.1.5 Johtaminen

Johtamisindeksin keskiarvo (3,18) on aavistuksen laskenut viime vuodesta (3,20), ja on edelleen yhdessä Palkkaus-indeksin (3,03) kanssa kyselyn matalinta. Tutkimustoiminnassa ja elinkeinotoiminnan palveluissa oltiin tyytyväisimpiä johtamiseen.

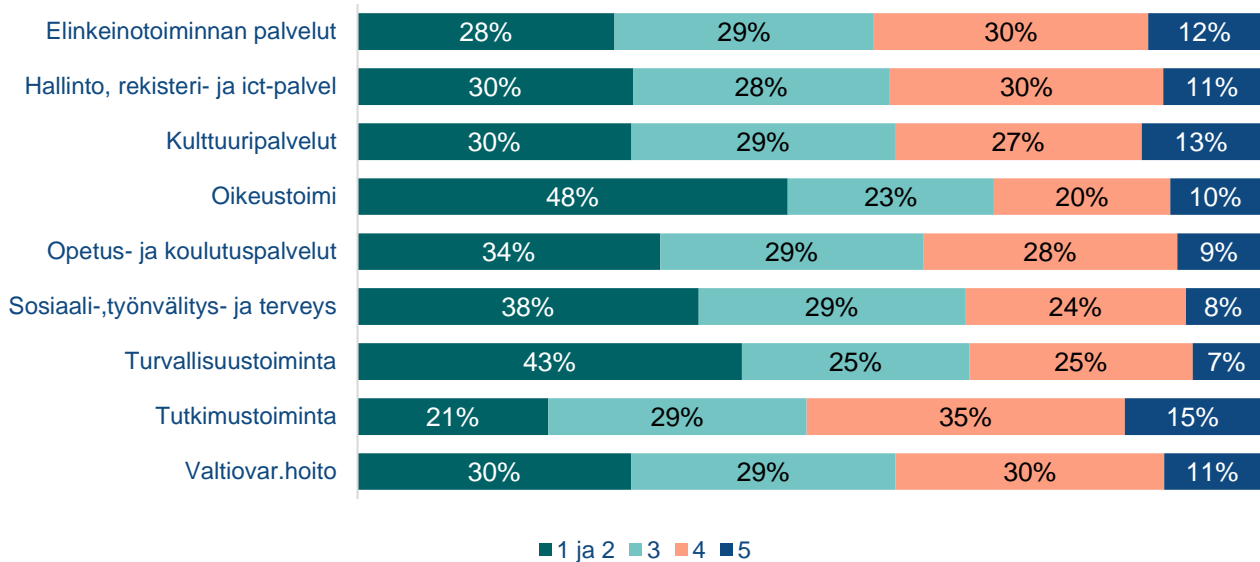
Kuvio 38 Johtaminen



## 4.1.6 Palkkaus

Palkkaus-indeksi laski aavistukseen keskiarvoltaan (3,03) viime vuodesta (3,04), ja on yhä keskiarvoltaan matalin. Palkkaukseen oltiin tyytyväisimpiä tutkimustoiminnassa.

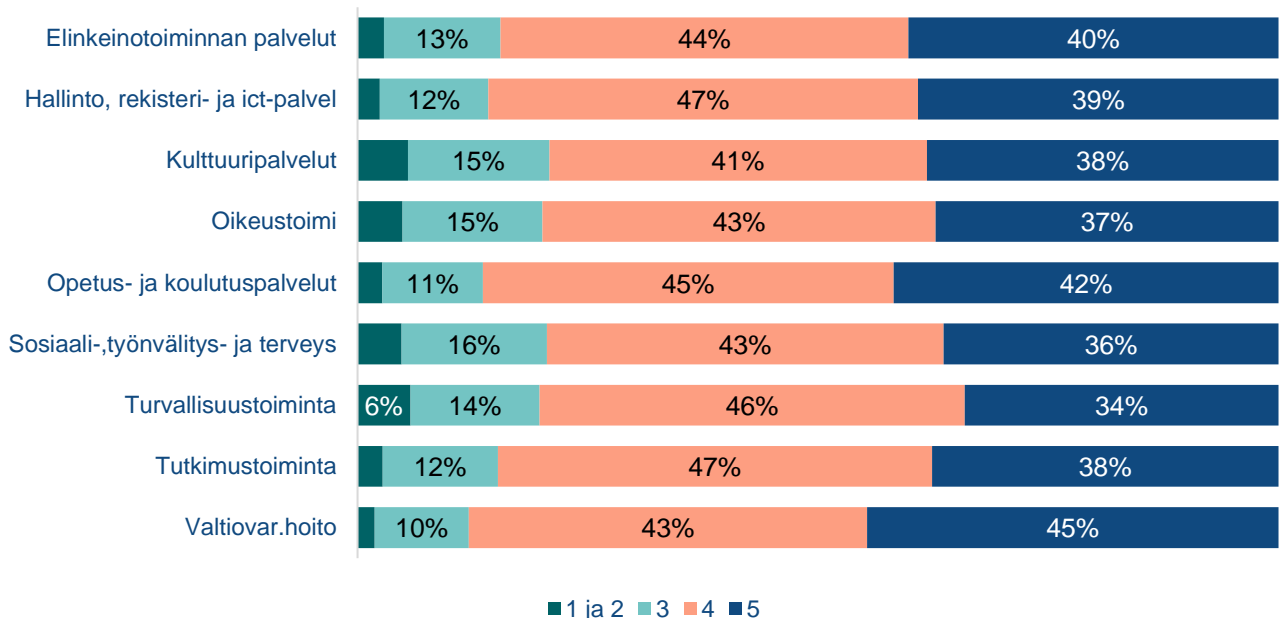
Kuvio 39 Palkkaus



## 4.1.7 Sisäinen työnantajakuva

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

Kuvio 40 Sisäinen työnantajakuva



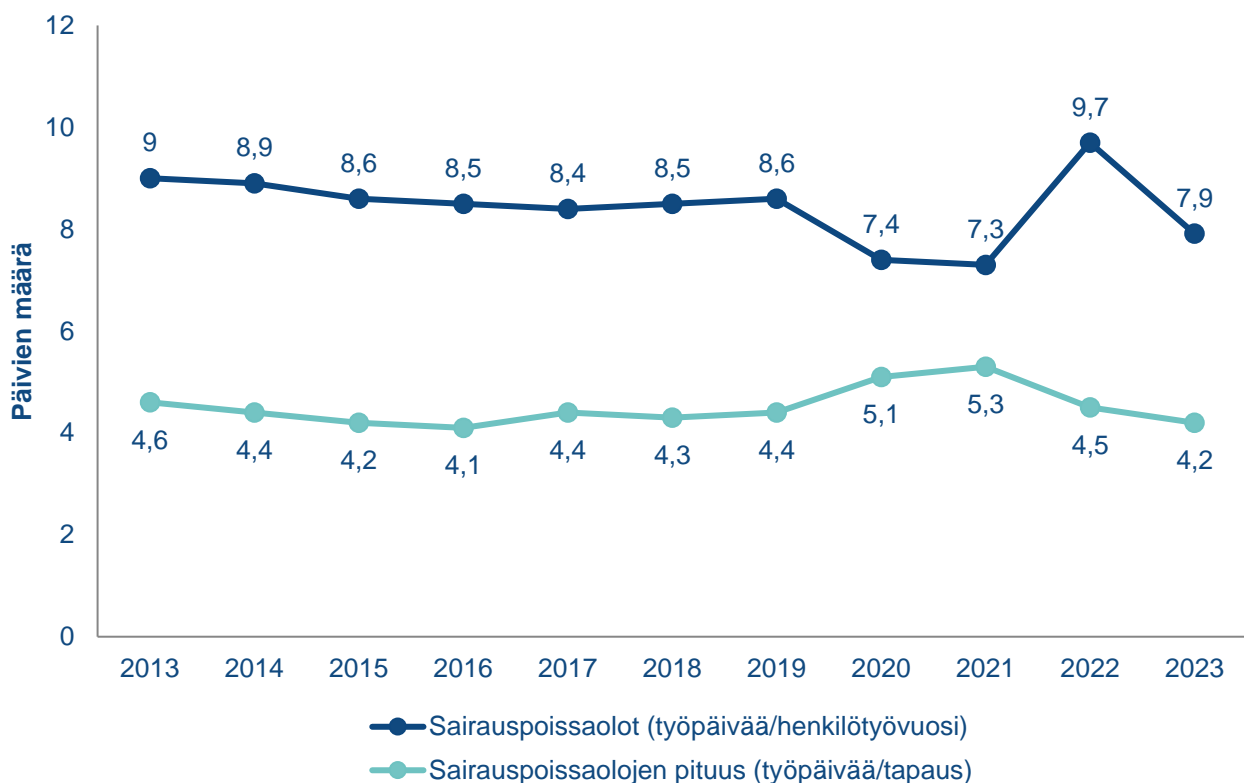
## 4.2 Sairauspoissaolot

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 2023 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 7,9 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot laskivat merkittävästi vuodesta 2022. Sairauspoissaolot laskivat myös koronapandemian aikana, reagoiden ensin koronapandemian aiheuttamien työnteon rajoitusten tuomiin poikkeusoloihin, jonka jälkeen kasvoivat merkittävästi, työnteon rajoitusten purkujen toimesta, vuonna 2022.

Kuviosta 41 ilmenee myös, että vuonna 2023 sairauspoissaolon keskimääräinen pituus jatkoi laskuaan viime vuodesta. Lyhyiden (1–3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2023 oli 76,8 prosenttia. Osuus oli noin 7 prosenttiyksikköä korkeampi verrattuna viime vuoteen ja noin 4 prosenttiyksikköä korkeampi verrattuna koronapandemian vuosiin.

Kuvio 41 Sairauspoissaolot 2013–2023



Vuonna 2023 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot. Vuonna 2023 tapaturmapoissaolon pituus oli keskimäärin 13,4 työpäivää, joka oli 1,9 työpäivää vähemmän kuin edeltävänä vuonna.

## 4.3 Henkilöstöinvestoinnit

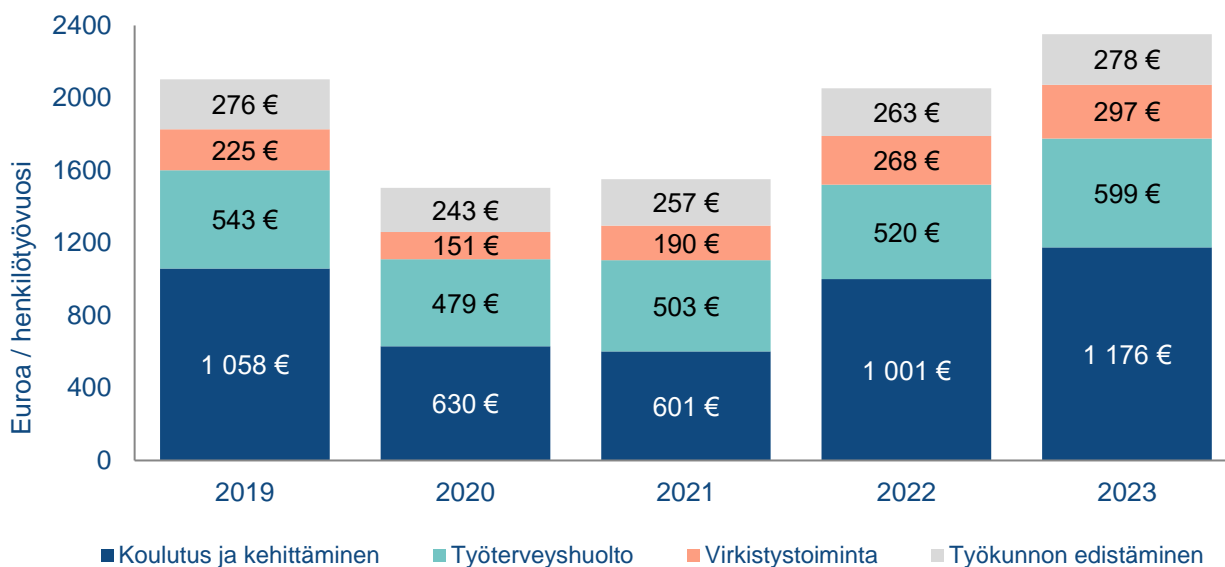
Henkilöstön työtyytyväisyyden ja työkyvyn edistämiseen, koulutukseen ja kehittämiseen sekä työterveyshuoltoon tehdyillä henkilöstöinvestoinneilla pyritään varmistamaan, että henkilöstön tila tukee organisaation toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista.

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 2023 työtyytyväisyyden, työkyvyn ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 2 352 euroa henkilötyövuotta kohden. Investoinnit kasvoivat viime vuodesta noin 300 eurolla henkilötyövuotta kohden. Poikkeusolot pandemian aikana ovat vaikuttaneet voimakkaasti mahdollisuuksiin ja tapoihin panostaa henkilöstön hyvinvointiin vuosina 2020 ja 2021.

Henkilöstöinvestoinneista noin puolet käytettiin henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen, 25 prosenttia työterveyshuoltoon, 13 prosenttia virkistystoimintaan ja 12 prosenttia työkyvyn parantamiseen. Vuonna 2023 henkilöstöinvestoinnit kasvoivat euromääräisesti kaikilla osa-alueilla edellisestä vuodesta. Yhteensä henkilöstöinvestointien määrä kasvoi koronapandemian vuosia edeltävää tasoa korkeammalle.

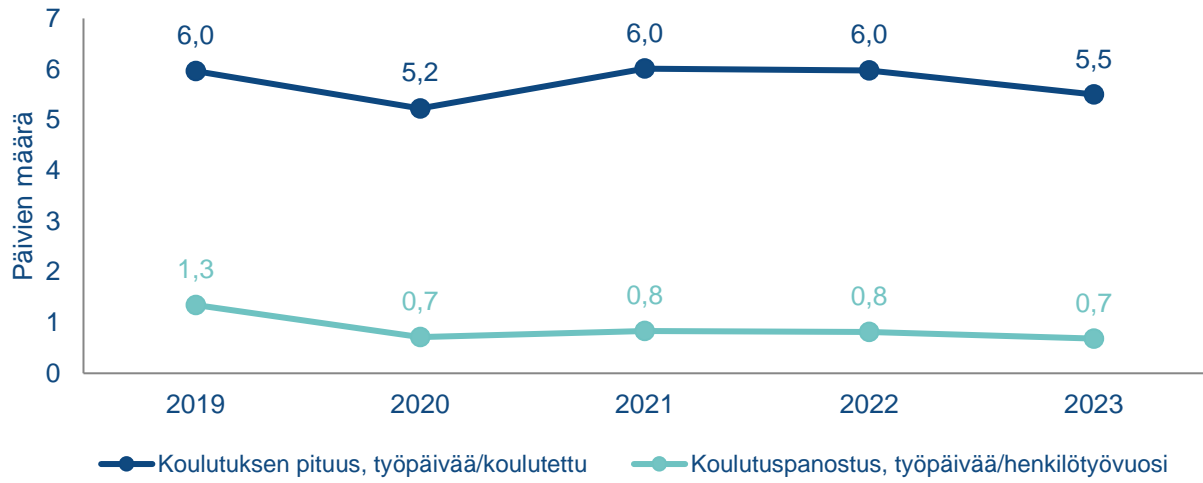
Kuvio 42 Henkilöstöinvestoinnit 2019–2023



Suuri osa valtiolla tehtävästä työstä on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään korkeaa koulutusta ja osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä. Kuviosta 43 ilmenee, että vuonna 2023 henkilöstökoulutukseen käytettiin keskimäärin vain 0,7 työpäivää per henkilötyövuosi ja koulutuksen pituus oli keskimäärin 5,5 työpäivää koulutettua kohti. Sekä koulutuspanostus, että koulutuksen pituus laskivat hieman edellisestä vuodesta. Koulutuksen kokonaismäärä ei viime vuonnakaan elpynyt pandemiaa edeltävälle vuoden 2019 tasolle. Pandemian aikana on koettu voimakas siirtyminen lähikoulutuksista etäkoulutuksiin ja etenkin pandemian vuosina 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 2019—2023



## 5 Virkamatkustaminen

Vuonna 2021 valmistuneessa valtion matkustusstrategiassa listataan tavoitteiksi kustannussäästöt, ympäristövastuullisuus, matkustusturvallisuus sekä matkustuksen ja matkahallinnon organisointi. Strategian mukaan kustannussäästöihin ja ympäristövastuullisuuteen tulisi pyrkiä muun muassa matkustustarpeen tarkemmalla arvioinnilla, etäyhteyksiä hyödyntämällä ja matkustuskulkuneuvon valinnoilla. Etenkin lyhyen etäisyyden lentomatkoihin suositeltiin korvattavan muilla matkustustavoilla.

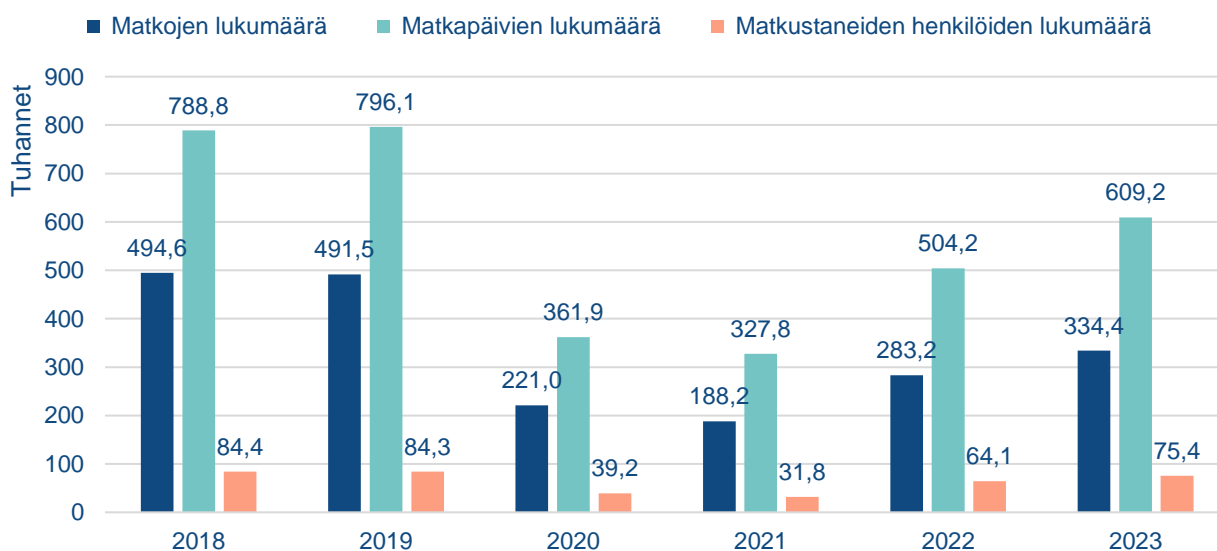
Uuden matkustusstrategian laatiminen ja julkaiseminen ajoittui ajankohdalle, jolloin koronapandemia oli jo jonkin aikaa ehtinyt vaikuttamaan Suomessa. Yritykset ja organisaatiot joutuivat sopeutumaan koronapandemian aiheuttamiin uusiin olosuhteisiin, muun muassa työskentelytapoja sopeuttaen. Tämä näkyy myös valtion matkustusstrategiassa, suosituksilla etäyöskentelemiseen ja yhteydenpitoon etäyhteyksin. Matkustusstrategiassa mainitaan myös valtion monipaikkaisen työn edistäminen ja uusi toimitilastrategia, joiden tarkoituksena on tukea uusien työskentelytapojen käyttöönottoa ja tuoda kustannussäästöjä.

Virkamatkustaminen taso romahti koronapandemian seurauksena vuosina 2020–2021, mutta on sittemmin palautunut kyseisistä vuosista, joskaan ei pandemiaa edeltävälle tasolle. Matkustustavat ja kulkuvälineet ovat kulujen tarkastelujen perusteella muuttuneet hieman, etenkin kotimaan matkoilla. Tässä osiossa tarkastellaan virkamatkustamisen tasoa, kehitystä, rakennetta ja kuluja vuosina 2018–2023. Tiedot virkamatkustamisesta ovat palkeiden M2:n konserniraportoinnista, ja ne perustuvat virkamatkustamisen kuluihin ja kustannuksiin sekä suunnittelun ja seurannan tilastoihin. Tarkastelut eivät sisällä puolustusvoimien tietoja. Lisäksi konserniraportointi on vielä kehitysvaiheessa ja saattaa täten sisältää epä johdonmukaisuuksia ja joitain virheellisiä tilastointeja.

### 5.1 Virkamatkustamisen taso ja sen kehitys

Kuvio 44 havainnollistaa valtionhallinnon virkamatkustamisen tasoa ja sen kehitystä vuosina 2018–2023<sup>4</sup>. Virkamatkustaminen taso laski selvästi koronapandemian seurauksena vuosina 2020 ja 2021. Vuosien 2022 ja 2023 aikana virkamatkustamisen taso elpyi jonkin verran kahden edeltävän vuoden romahduksesta. Matkapäivien ja matkustaneiden henkilöiden lukumäärät laskivat suhteellisesti enemmän verrattuna matkojen lukumäärään, tarkoittaen myös sitä, että matkojen keskimääräinen kesto kasvoi vuosina 2020–2021.

Kuvio 44 Virkamatkustamisen kehitys vuosina 2018–2023

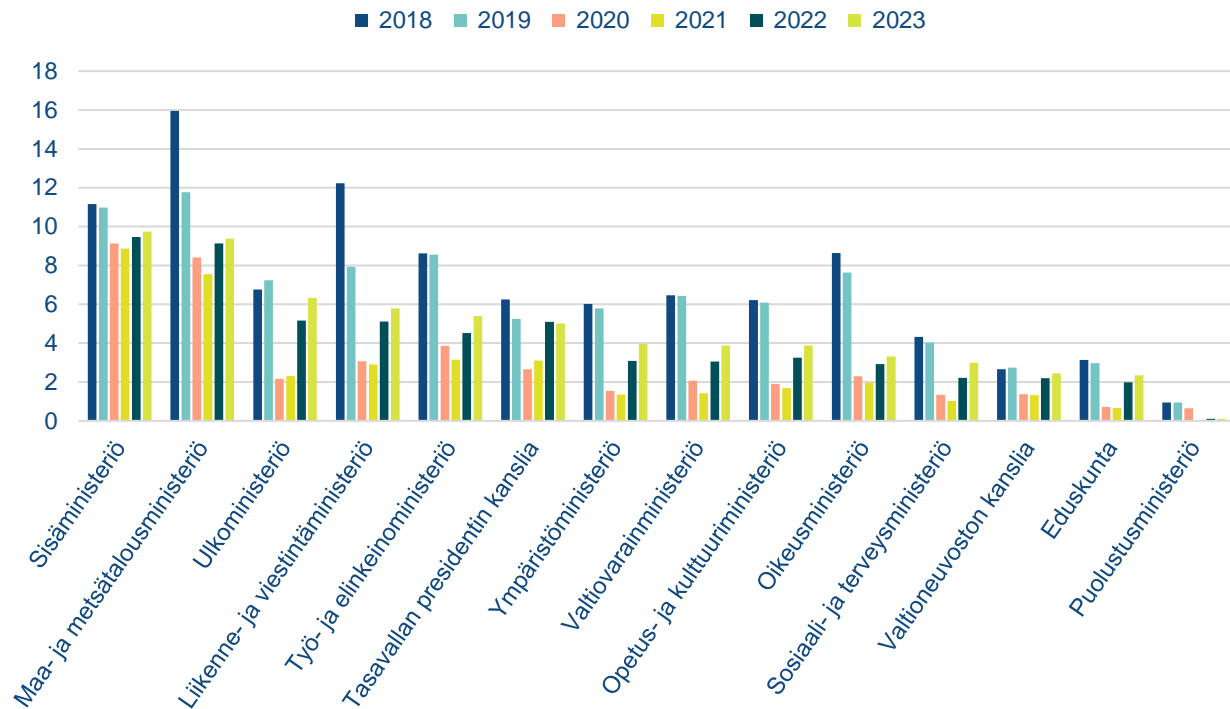


<sup>4</sup> Kaikista tarkasteluista on pois suljettu poliisihallinnon partiomatkat, joita on alettu tilastoimaan konserniraportointiin vuodesta 2020 alkaen. Näiden merkittävä määrä ja aiempien tilastovuosien puutteellisuus vääristäisi eri vuosien välillä tehtäviä vertailuja.

Kotimaan ja ulkomaan matkojen kestot ovat pidentyneet pandemian aikana ja sen jälkeisinä vuosina.

Kuviossa 45 on nähtävillä matkojen lukumäärät joulukuun henkilöstölukumäärää kohden hallinnonaloittain vuosina 2018–2023. Sisäministeriöllä oli eniten virkamatkoja henkilöstöä kohden vuonna 2023. Sisäministeriöllä sekä maa- ja metsätalousministeriöllä oli eniten matkoja henkilöstöä kohden koko tarkastelujaksolla. Henkilöstöä kohden tehdyt matkat laskivat koronapandemian seurauksena erityisesti ulkoministeriön, tasavallan presidentin kanslian, ympäristöministeriön sekä liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonaloilla. Kyseisten henkilöstöä kohden tehtyjen virkamatkojen laskun taustalla oli ulkomaan matkojen voimakas lasku koronapandemian iskeyttyä ja näiden hallinnonalojen keskimääräistä suurempi ulkomaan matkojen osuus kaikista matkoista (kts 5.2).

Kuvio 45 Virkamatkojen lukumäärät henkilöstöä kohden hallinnonaloittain 2018–2023

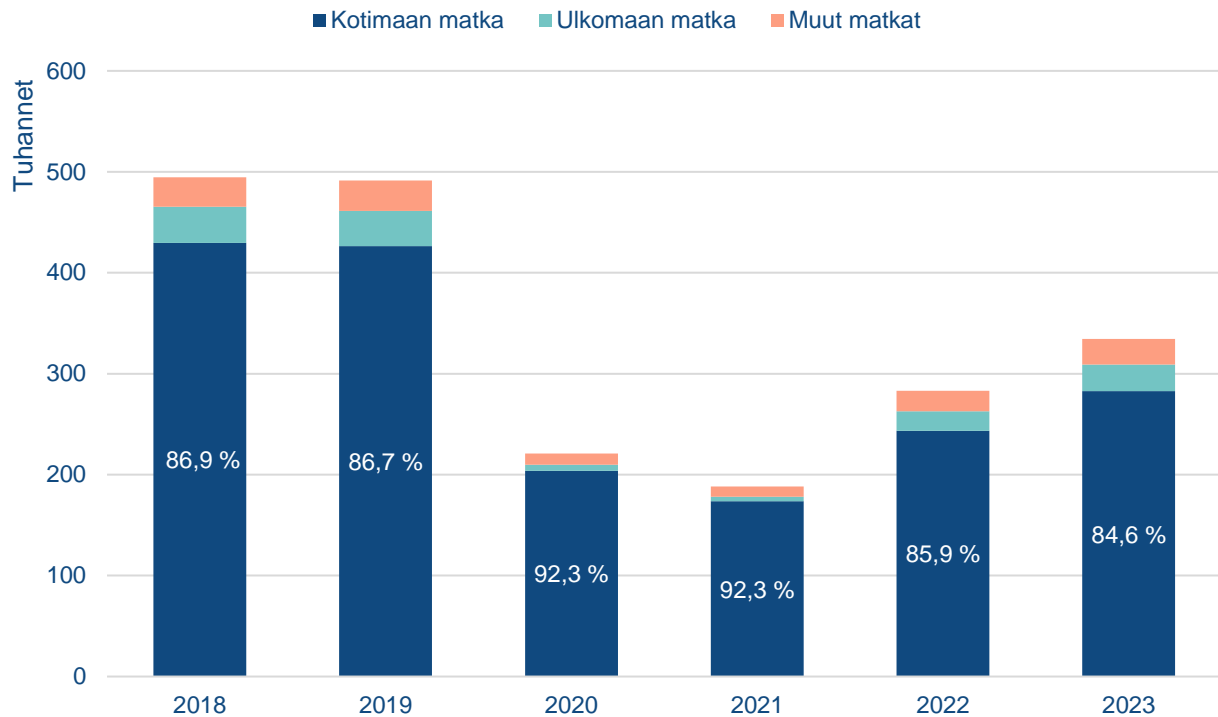


## 5.2 Virkamatkustamisen rakenne

Kuviossa 46 on nähtävissä valtiohallinnon matkojen lukumäärät matkatyypeittäin. Yleisin matkatyyppi oli kotimaan matkat, näitä oli keskimäärin 88,1 prosenttia kaikista matkoista tarkastelujaksolla. Toiseksi yleisin matkatyyppi oli ulkomaan matkat, näitä oli keskimäärin 5,7 prosenttia kaikista matkoista tarkastelujaksolla. Ulkomaan matkat laskivat koronapandemian seurauksena erityisen voimakkaasti. Ulkomaan matkat laskivat vuonna 2020 noin 83 prosenttia ja vuonna 2021 noin 87 prosenttia verrattuna vuoden 2019 tasoon. Vuosien 2022 ja 2023 aikana ulkomaan matkojen määrä jälleen kasvoi, muttei vuosien 2018–2019 tasolle. Vuonna 2023 ulkomaan matkoja oli noin neljännes vähemmän verrattuna vuoteen 2019.

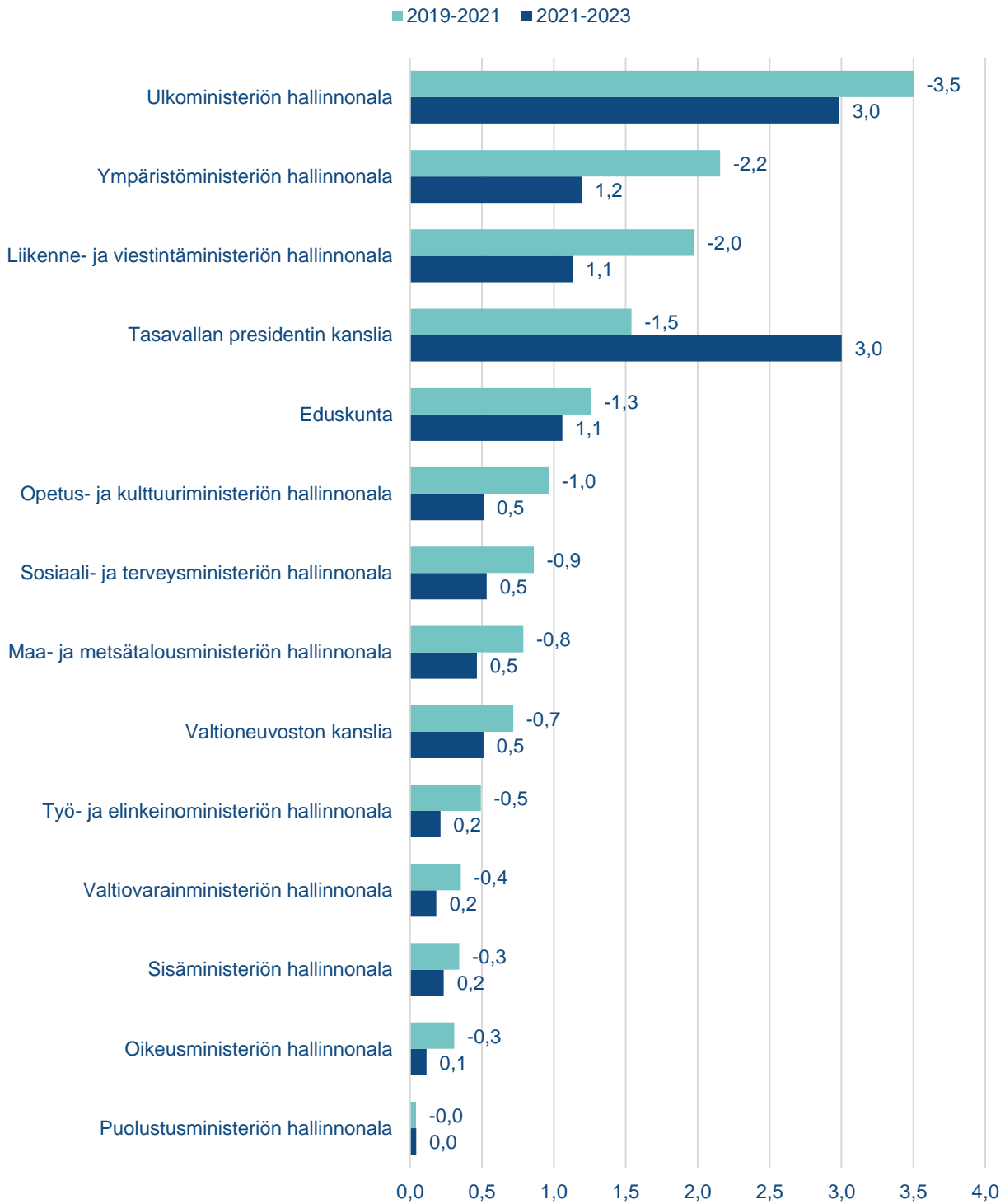
Kuvion 46 muut matkat pitävät sisällään EU-neuvosto- ja EU-komissio -matkoja, koulutusmatkoja, muuttomatkoja, laivamatkoja, yhteisön ohjelmien matkoja, ulkomailla työskentelevien matkoja, ulkopuolisten matkoja sekä kulu- ja kilometriveloitettavia matkoja. Keskimäärin noin hieman vajaa neljännes muista matkoista on kulu- ja kilometriveloitettavia matkoja, jotka pitävät sisällään omalla autolla tehtyjä matkoja sekä matkaan liittymättömiä yksittäisiä kuluja. Myös näiden matkojen lukumäärät laskivat koronapandemian seurauksena, ja melkein kaikki muista matkatyypeistä poiketen, jäivät myös pandemian aikaiselle tasolle vuosina 2022 ja 2023. Muita lukumäärältään merkittäviä matkatyyppisiä muissa matkoissa olivat muun muassa EU-komission ja -neuvoston matkat sekä ulkomailla työskentelevien matkat.



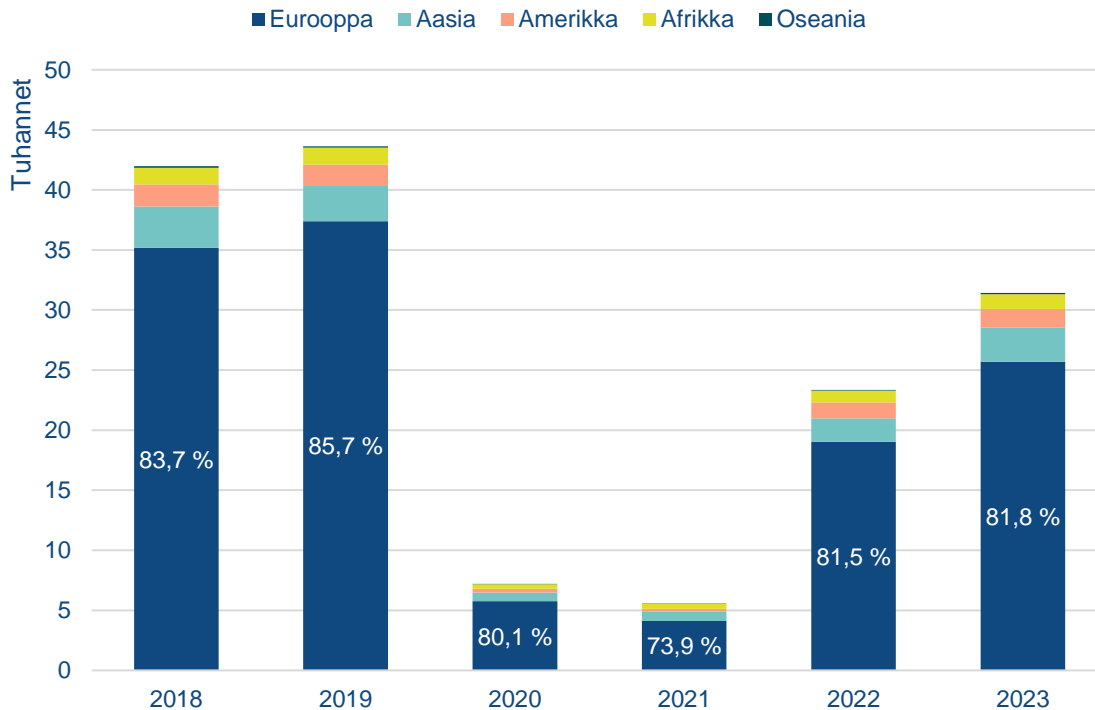


Ulkomaille suuntautuneita matkoja<sup>5</sup> henkilöstöä kohden oli tarkastelujaksolla eniten ulkoministeriön, tasavallan presidentin kanslian, ympäristöministeriön ja liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonaloilla. Ulkomaille suuntautuneet matkat henkilöstöä kohden laskivat pandemian aikana ja elpyivät pandemian jälkeen eniten ulkoministeriön hallinnonalalla. Tasavallan presidentin kansliassa ulkomaille suuntautuneet matkat kasvoivat reippaasti vuosien 2021–2023 välillä. Absoluuttisin lukumäärin mitattuna ulkomaille suuntautuneita matkoja oli tarkastelujaksolla yhteensä selvästi eniten ulko- (n. 28 700 matkaa) ja sisäministeriön (n. 27 100 matkaa) hallinnonaloilla.

<sup>5</sup> Ulkomaille suuntautuneet matkat ovat matkoja, joissa matkan kohdevaltio on muu, kuin Suomi. Näihin sisältyy myös matkat, jotka lähtevät ulkomailta. Matkat, jotka lähtevät ulkomailta ja päättyvät Suomeen, eivät sisälly näihin matkoihin, tällaisia matkoja on paljon muun muassa ulkoministeriön hallinnonalalla.



Tarkastelujaksolla ulkomaille suuntautuneista matkoista valtaosa tehtiin Eurooppaan (Kuvio 48). Euroopassa yleisin kohdemaata oli Belgia, jonne muun muassa EU-neuvosto - ja EU-komissiomatkat suuntautuivat valtaosin. Myös Ruotsi ja osa muista pohjoismaista sekä Ranska ja Saksa olivat yleisiä matkakohteita. Muiden maanosien valtioihin kohdistuneita matkoja tehtiin tarkastelujaksolla merkittävässä määrin Yhdysvaltoihin, Kiinaan ja Kanadaan. Yhteensä matkoja tehtiin 149 eri valtioon ja kaikkiin maanosiin.

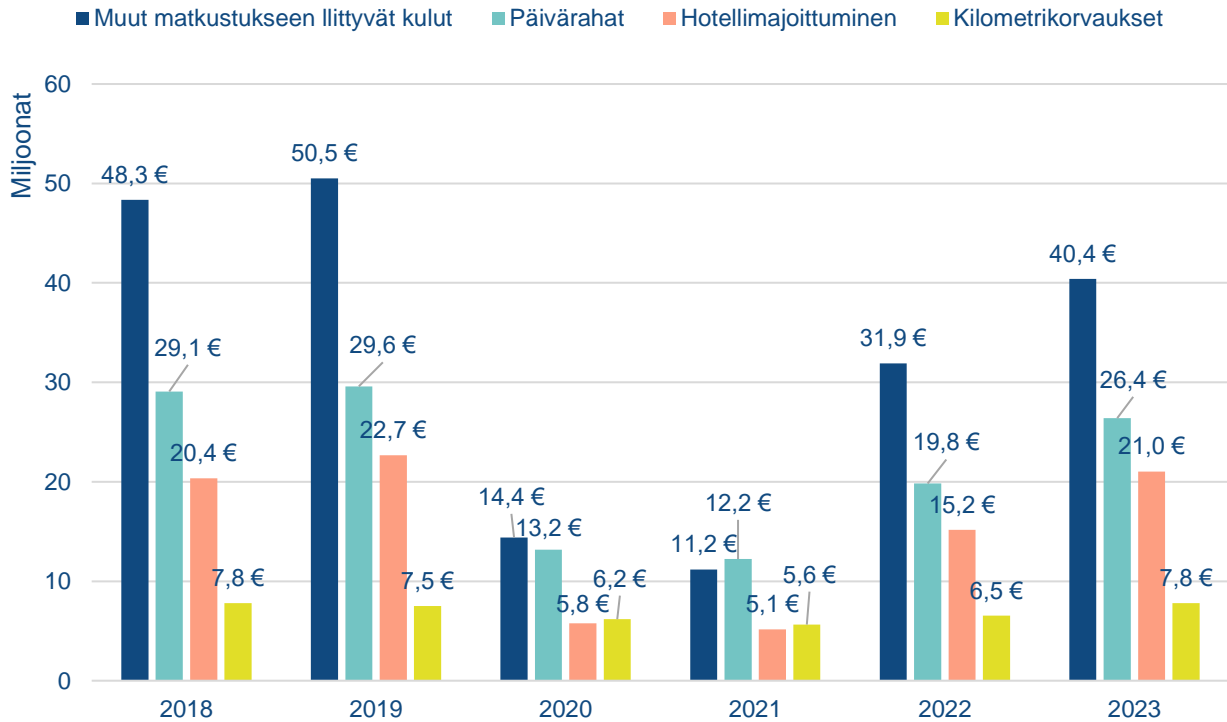


### 5.3 Virkamatkustamisen kulut

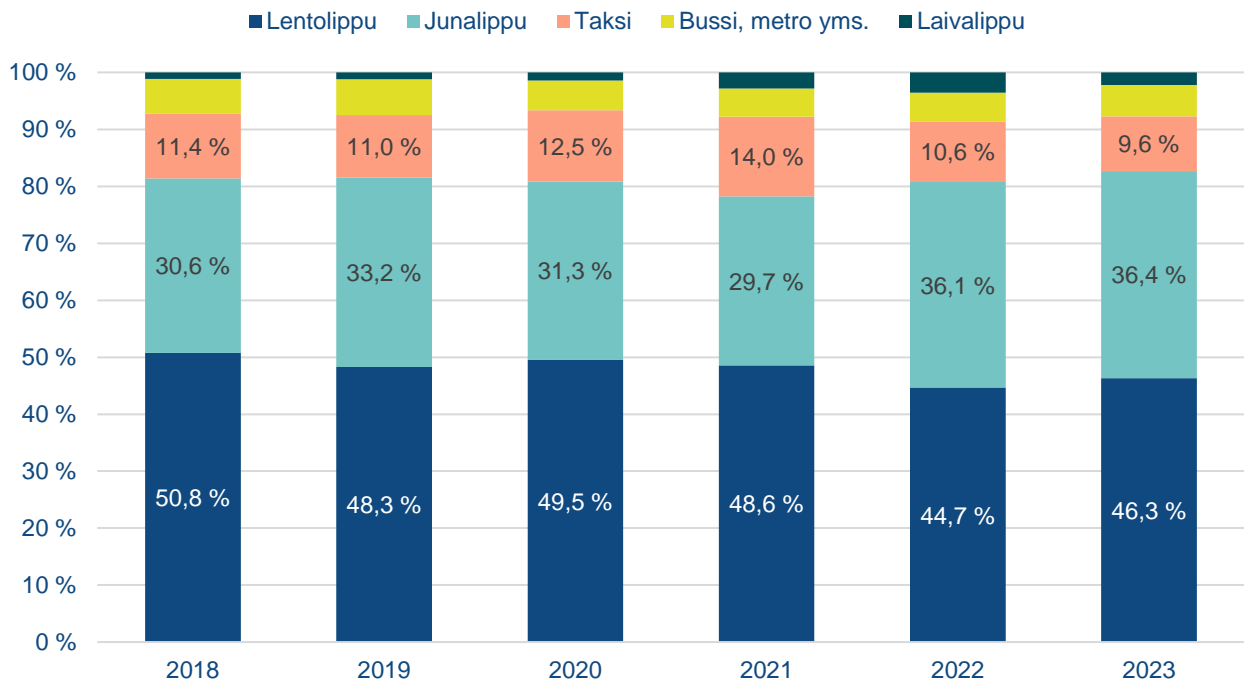
Kuviossa 48 on nähtävissä päiväraha- ja kilometrikorvaukset sekä majoittumiseen ja muuhun matkustukseen liittyvät kulut vuosina 2018–2023. Päivärahoja korvattiin noin 29 milj.€, kilometrikorvauksia maksettiin vajaa 8 milj.€ ja majoituskuluja kertyi noin 21 milj.€ vuonna 2023. Muuhun matkustukseen liittyviä kuluja<sup>6</sup> kertyi yhteensä noin 40 milj.€ vuonna 2023. Kulut olivat euromääräisesti melkein pandemiaa edeltävällä tasolla, lukuun ottamatta muun matkustuksen kuluja, jotka olivat noin 10 milj.€ (20 %) alhaisemmalla tasolla. Päivärahojen maksukertoja, ajettuja kilometrejä sekä hotelliöitä oli vuonna 2023 kuitenkin vähemmän kuin 2019. Muuhun matkustukseen liittyviä kuluja kertyi vähemmän etenkin lento- (n, 8,5 milj.€) ja junalippujen (n, 1,3 milj.€) sekä taksimatkojen (n, 1,3 milj.€) osalta.

Majoittumiseen ja muuhun matkustamiseen liittyvät kulut laskivat muita kustannuksia voimakkaammin koronapandemian iskettyä, noin 77 % vuodesta 2019 vuoteen 2021. Päivärahakulut laskivat noin 50 % ja kilometrikorvaukset noin 25 % samaisella aikavälillä. Hotellimajoituskulujen voimakkaamman laskun taustalla on, sekä ulkomaan matkojen osuuden lasku, että matkailun kysynnän heikkenemisen aiheuttama hintojen lasku koronapandemian vuosina. Kilometrikorvaukset laskivat ajettujen kilometrien vuoksi koronapandemian iskettyä. Kilometrikorvausten kasvu koronapandemiaa edeltävää tasoa korkeammalle vuosien 2022 ja 2023 aikana johtuu sekä ajettujen kilometrien kasvusta, että kilometrikorvauksen määrän kasvusta. Päivärahakorvausten muutokset johtuivat matkojen määrän ja rakenteen sekä päivärahakorvausten euromääräisistä muutoksista.

<sup>6</sup> Muut matkustukseen liittyvät kulut pitävät sisällään kulut matkalipuista, autojen ja muiden kulkuneuvojen käyttöön liittyvät kulut, hotelliamaiaiset, viisumit ja erinäiset palvelumaksut.



Muuhun matkustukseen liittyvien kulujen osalta selvästi suurin kululaji tarkastelujaksolla oli lentoliput, noin 63 % kaikista tarkastelujakson kuluista. Seuraavaksi eniten kuluja aiheuttivat junaliput (10 %) ja taksimatkat (7 %). Kuvio 49 havaitaan, että lentoliput olivat suurin kululaji kotimaan matkojen matkalippujen kuluista. Lentolippujen osuus kaikkien matkalippujen kuluista kuitenkin laski tarkastelujakson aikana. Lentoliput aiheuttivat noin 50 % kotimaan matkalippujen kuluista vuosina 2018–2021 ja noin 45 % kuluista vuosina 2022 ja 2023. Junalippujen osuus matkalippujen kuluista kasvoi reilulla viidellä prosenttiyksiköllä vuoden 2021 jälkeen, ollen noin 36 % matkalippujen kuluista vuosina 2022 ja 2023. Lento- ja junalippujen kulujen osuuksien muutosten taustalla on sekä matkalippujen hintojen muutokset, että matkojen määrien muutokset. Kuluttajahintaindeksien (kotimaan lennot ja junamatkat) muutosten sekä matkalippujen korvauskertojen perusteella voidaan päätellä, että kulujen osuuksien muutoksiin vaikuttivat merkittävästi lento- ja junamatkojen määrien muutokset. Taksimatkojen, bussi- ja metrolippujen sekä laivalippujen kulujen osuudet olivat kotimaan matkoilla melko vähäisiä tarkastelujaksolla. Taksimatkojen kulujen osuudet nousivat jonkin verran koronapandemian iskeyttyä, mutta laskivat koronaa edeltävää tasoa alemmalle tasolle vuosina 2022 ja 2023. Laivalippujen kulujen osuudet olivat pandemiaa edeltävää korkeammalla tasolla vuosina 2022 ja 2023, johtuen sekä laivamatkojen määrän kasvusta, että matkalippujen hintojen noususta.



# Kuviot

Kuvio 1	Henkilöstön määrän kehitys 1980—2023 .....	5
Kuvio 2	Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2023 .....	6
Kuvio 3	Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin 2016—2023 .....	6
Kuvio 4	Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2023 .....	7
Kuvio 5	Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2023 .....	7
Kuvio 6	Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2023 .....	8
Kuvio 7	Yleisimmät ammattiryhmät valtiolla vuonna 2023 .....	9
Kuvio 8	Joitain sukupuolittuneita ammattiryhmiä vuonna 2023 .....	10
Kuvio 9	Tehtävätaasoittainen sijoittuminen sukupuolittain 2019—2023 .....	11
Kuvio 10	Naisten osuus ylimmästä johdosta 2013—2023 .....	12
Kuvio 11	Keski-ikä kehitys 2013—2023 .....	12
Kuvio 12	Ikäluokka sukupuolittain vuonna 2023 .....	13
Kuvio 13	Koulutusjakauma 2013—2023 .....	13
Kuvio 14	Koulutusaste sukupuolittain 2019—2023 .....	14
Kuvio 15	Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2013—2023 .....	15
Kuvio 16	Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2023 .....	15
Kuvio 17	Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2013—2023 .....	16
Kuvio 18	Osa-aikaisten palvelussuhteiden osuudet sukupuolittain 2013—2023 .....	17
Kuvio 19	Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2013—2023 .....	18
Kuvio 20	Vanhuuseläköitymisen ennuste 2024—2039 .....	19
Kuvio 21	Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2019—2023 .....	19
Kuvio 22	Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin 2023 .....	20
Kuvio 23	Poistuman ennuste 2023—2031 .....	21
Kuvio 24	Henkilötyövuoden hinta 2019—2023 .....	23
Kuvio 25	Ansiokehitys vuosina 2013—2023 .....	24
Kuvio 26	Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain 2023 .....	24
Kuvio 27	Naisten ja miesten osuudet eri vaatavuustason tehtävissä vuonna 2023 .....	25
Kuvio 28	Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2023 .....	26
Kuvio 29	Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000—2023 .....	26
Kuvio 30	Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2019, 2022 ja 2023 .....	27
Kuvio 31	Ei tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2023 .....	28
Kuvio 32	Palkallisen ylityön suhde säännölliseen työaikaan sukupuolittain vuosina 2012 ja 2023 .....	28
Kuvio 33	Työtyytyväisyyden osioiden jakaumat 2019—2023 .....	30
Kuvio 34	Työtyytyväisyysindeksien jakaumat 2023 .....	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 2013—2023 .....	36
Kuvio 42	Henkilöstöinvestoinnit 2019—2023 .....	37
Kuvio 43	Koulutuspäivät per henkilötyövuosi 2019—2023 .....	38
Kuvio 44	Virkamatkustamisen kehitys vuosina 2018—2023 .....	39
Kuvio 45	Virkamatkojen lukumäärät henkilöstöä kohden hallinnonaloittain 2018—2023 .....	40
Kuvio 46	Virkamatkojen lukumäärät matkatyypeittäin 2018—2023 .....	41
Kuvio 47	Ulkomaille suuntautuneiden matkojen muutos henkilöstöä kohden 2019—2021 ja 2021—2023 .....	42

Kuvio 48	Ulkomaille suuntautuneet matkat maanosittain 2018–2023 .....	43
Kuvio 49	Virkamatkustamisen päiväraha- ja kilometrikorvaukset sekä majoittumiseen ja muuhun matkustamiseen liittyvät kulut 2018–2023 .....	44
Kuvio 50	Matkalippujen kulujen osuudet kotimaan matkoilla 2018–2023.....	45

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos edellisestä vuodesta
<b>Henkilöstömäärä</b>												
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	81 210	78 767	73 676	72 984	73 176	74 308	75 348	77 133	78 218	79 961	81 696	1 735
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	80 380	78 639	73 132	72 025	71 863	72 885	73 932	74 960	76 264	78 290	80 233	1 943
<b>Henkilöstörakenne</b>												
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8	1,7	1,6	1,7	1,6	1,5	1,5	0,0
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,2	6,2	6,4	5,9	6	9,8	10,1	10,2	10,3	10,6	10,8	0,2
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	41,4	39,7	38,9	41,3	41,4	39,7	38,4	40,3	42,7	43,7	45,0	1,3
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	94	94,4	94,8	94,9	94,9	95,2	95	95,3	95,2	94,9	94,9	0,0
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6	5,6	5,2	5,1	5,1	4,8	5	4,7	4,8	5,1	5,1	0,0
Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	13,6	12,7	12,5	13,4	14,7	16,2	16,5	16,8	17,7	17,9	17,4	-0,5
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	87,3	87,4	90,4	90,3	90,3	90,3	90,3	90,2	90,9	91,0	90,8	-0,2
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	48,7	48,6	48,8	48,9	49	49,2	49,4	49,5	50,2	50,8	51,0	0,2
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	46,1	46,3	46,4	46,3	46,3	46,1	45,9	45,7	45,6	45,5	45,5	0,0
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	56,6	57,3	57,6	56,8	55,8	54,7	54,1	53,4	53	52,6	52,8	0,2
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,2	5,3	5,1	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	5,4	5,5	5,5	0,0
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	31,1	31,9	30,2	32,2	33,2	33,7	34,3	35,4	36,3	37,8	38,0	0,2
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4,4	4,5	3,7	3,8	3,9	3,9	4,1	4,1	4,3	4,3	4,3	0,0
<b>Työajan käyttö vuoden aikana</b>												
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	78,1	78,2	79,2	80,2	80,7	80,6	80,8	82,5	82,2	80,8	81,2	0,4
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	0,0
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2	1,8	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2	0,7	0,7	1	1,2	0,2
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	14,7	14,8	14,8	14	13,7	13,7	13,4	13	13,2	13,2	13,2	0,0
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,7	3,7	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	2,9	2,9	3,9	3,2	-0,7
<b>Työvoimakustannukset vuoden aikana</b>												
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	62	61,8	62,5	64,3	65,5	65,6	65,8	66,4	65,9	64,2	64,3	0,1
Välilisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	38	38,2	37,5	35,7	34,5	34,4	34,2	33,6	34,1	35,8	35,7	-0,1
Välilisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	18,6	18,2	17,7	17,4	17,3	17,4	17,3	16,9	17,4	18,7	18,3	-0,4
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	17,2	17,8	17,6	16,1	14,9	14,7	14,6	14,9	15,0	15,0	15,2	0,2
Muiden väliisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,2	2,2	2,2	2,1	2,3	2,2	2,4	1,8	1,8	2,1	2,2	0,1
<b>Henkilöstötarve</b>												
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit vuoden aikana, lukumäärä	5 727	5 147	3 697	4 305	4 805	6 205	5 384	6 714	7 597	7 193	7 062	-131
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	58,7	64	59,7	58,8	73,6	59,2	93,6	95,4	165,8	152,1	97,0	-55,1





VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2024

**Valtion henkilöstökertomus 2023**  
**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](http://www.valtiokonttori.fi)

Valtiokonttori  
Statskontoret  
State Treasury