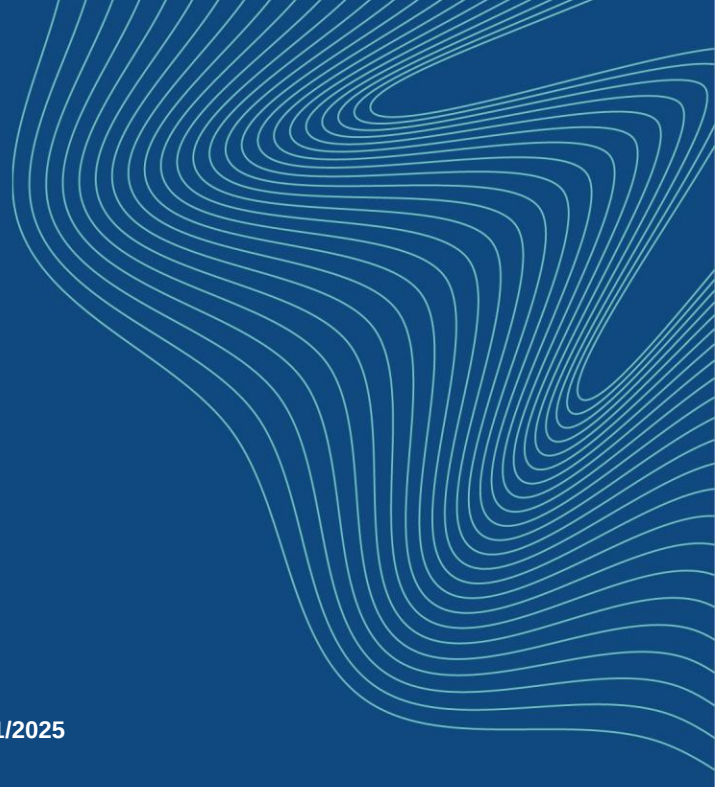




VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2025

Valtion henkilöstökertomus 2024

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury

Kuvailulehti

Julkaisija: Valtiokonttori		Julkaisupäivämäärä: 6.5.2025	
Tekijä: Valtiokonttorin Analysointipalvelut analysointipalvelut@valtiokonttori.fi		Julkaisun teema: Valtio työnantajana	
Julkaisun nimi: Valtion henkilöstökertomus 2024		ISSN: 2489-4761	
Tiivistelmä: Valtion henkilöstökertomus tarjoaa tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot valtion budjettitalouden virastojen ja laitosten palvelussuhteista. Mikäli tiedot on otettu muista lähteistä kuin Tahti-rekisteristä, lähdetiedot mainitaan. Aineisto ei sisällä yliopistojen eikä valtion liikelaitosten henkilöstötietoja. Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2024 joulukuussa 81 026 henkilöä. Vuoden 2023 joulukuuhun verrattuna palvelussuhteiden määrä laski -670 henkilöllä. Valtion henkilöstömäärä laski henkilöstöön kohdistuvien säästötoimien vuoksi ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2016. Vuonna 2024 valtiolta eläköityi noin 2,1 prosenttia kaikista työeläkevakuutetuista budjettivaltion piirissä olevista päätoimisista ja sivustoimista palvelussuhteista. Vuosina 2014—2024 vuotuinen eläköitymisprosentti on ollut keskimäärin 2,65 prosenttia (kuvio 19). Vuonna 2024 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 5 599 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamennoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta noin 163 miljoonalla eurolla. Henkilöstön työtyytyväisyys on kehittynyt myönteisesti viimeisen viiden vuoden aikana. Positiivista kehitystä on tapahtunut erityisesti tyytyväisyydessä omaan työhön ja työyhteisöön. Henkilöstökertomuksen laadintatyö on tehty valtiovarainministeriön toimeksiantona Valtiokonttorissa.			
Asiasanat:		henkilöstö, työvoimakustannukset, vaihtuvuus, työhyvinvointi, samapalkkaisuus	
Kieli:	suomi	Sivumäärä:	42
Julkaisujen myynti/ jakelu:	Valtiokonttori		

Sisällysluettelo

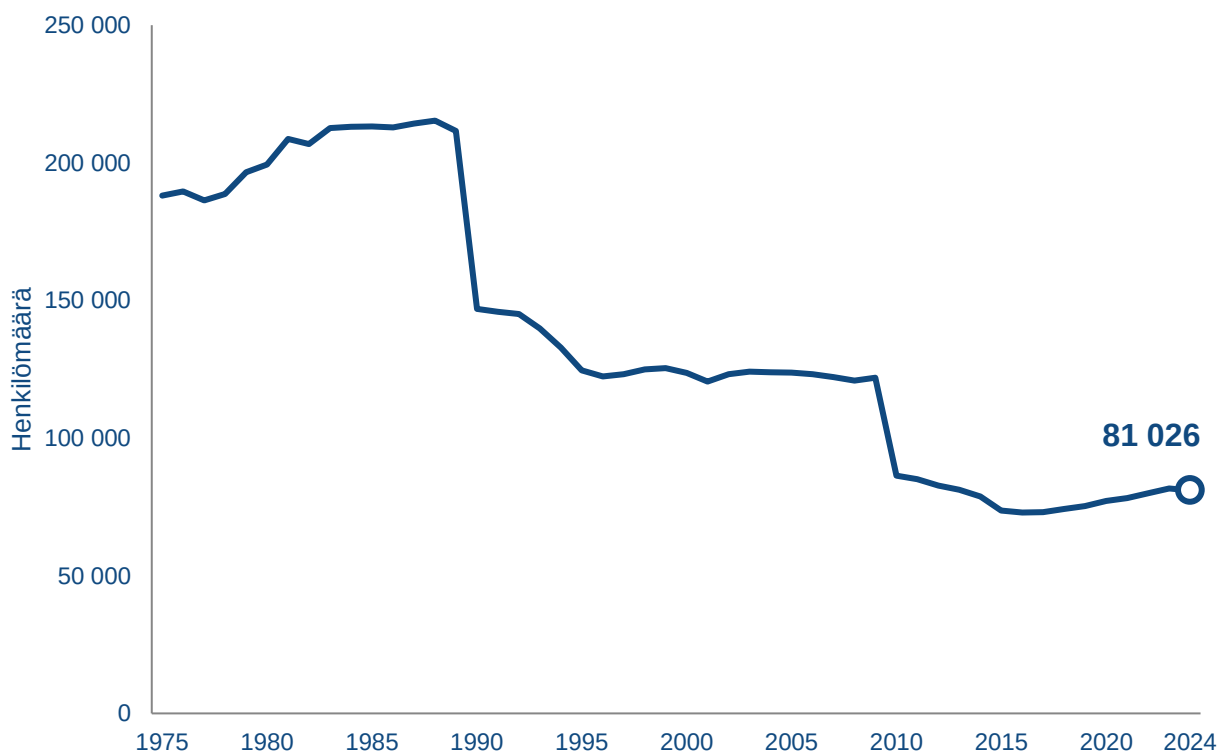
1	Henkilöstön määrä ja rakenne	5
1.1	Henkilöstön määrä	5
1.2	Sukupuolirakenne	8
1.2.1	Virastotyypeittäin	8
1.2.2	Ammattinimikkeet	8
1.2.3	Tehtävätasoinen sijoittuminen	10
1.3	Ikärakenne	11
1.4	Koulutusrakenne	12
1.5	Palvelussuhteen lajit	14
2	Henkilöstön eläköityminen ja poistuma.....	17
2.1	Eläköityminen.....	17
2.2	Vaihtuvuus	18
2.3	Poistuman ennuste	19
3	Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus	21
3.1	Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta	21
3.2	Ansiokehitys	22
3.2.1	Ansiotasoindeksiin muutos	22
3.2.2	Ikä ja ansiot	23
3.2.3	Samapalkkaisuus	24
3.3	Työajan käyttö.....	26
4	Työhyvinvointi	28
4.1	Valtion henkilöstötutkimus.....	28
4.1.1	Henkilöstötutkimuksen teemaindeksit.....	30
4.2	Sairauspoissaolot.....	32
4.3	Henkilöstöinvestoinnit	33
5	Henkilöstöön kohdistuneet säästötoimet.....	35
5.1	Vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrän ja rakenteen muutokset	35
5.2	Päätyneet määräaikaiset palvelussuhteet ja lomautukset.....	37

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstön määrä

Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2024 joulukuussa 81 026 henkilöä. Palvelussuhteiden määrä laski viime vuonna ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2016. Palvelussuhteiden määrä väheni melkein kaikissa virastotyypeissä (Kuvio 3) ja määräaikaisissa palvelussuhteissa (Kuvio 17). Valtion budjettitalouden henkilöstöön kohdistuneisiin säästötoimiin ja palvelussuhteiden määrän laskuun syvennyttiin tarkemmin myöhemmin tässä sekä henkilöstökertomuksen viidennessä luvussa.

Kuvio 1 Henkilöstön määrän kehitys 1975—2024



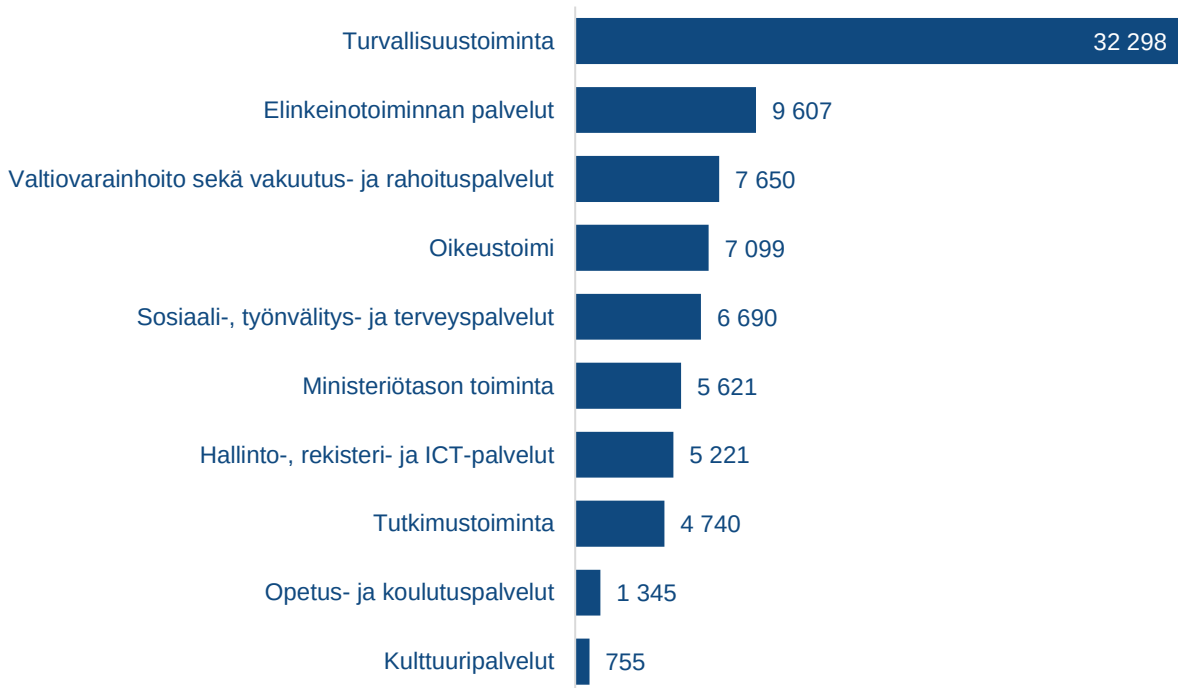
Kuviossa 1 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärän kehitystä 1975—2024. Ajanjaksolla valtiolla työskenteli enimmillään runsaat 215 000 henkilöä. Valtaosa vähennyksestä on seurausta virastojen ja laitosten liikelaitostamisesta, yhtiöittämisestä ja kunnallistamisesta. Posti- ja telelaitoksen ja Valtionrautateiden liikelaitostaminen vuonna 1990 selittää noin 60 000 henkilön poistumisen budjettitalouden piiristä. Yliopistojen säätioittamisen seurauksena vuonna 2010 noin 34 000 henkilöä siirtyi budjettitalouden ulkopuolelle. Teknologian tutkimuskeskus VTT:n yhtiöittäminen vuoden 2015 alussa vähensi henkilöstöä yli 2000 henkilöllä. Vuosien 1990—1995 säästö- ja tehostamistoimenpiteet vaikuttivat myös merkittävästi henkilöstömäärään.

Kuviossa 2 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärää virastotyypeittäin vuoden 2024 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-sivustolta.

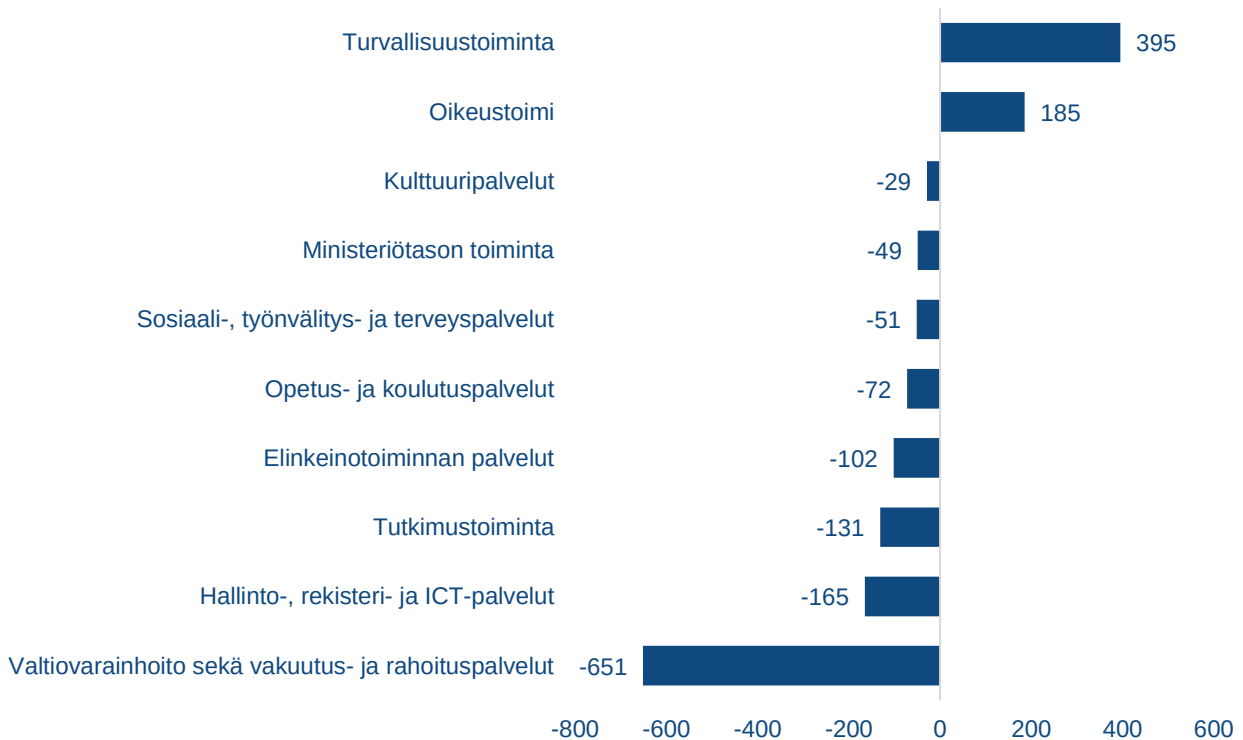
Vuonna 2024 henkilöstömäärä laski 670 henkilöllä viime vuoteen verrattuna. Kuviosta 3 ilmenee, että henkilöstömäärät laskivat melkein kaikissa virastotyypeissä viime vuonna, etenkin valtiovarainhoito sekä

vakuutus- ja rahoituspalveluissa, jossa henkilöstömäärä laski 651 henkilöllä. Henkilöstömäärä kasvoi edellisestä vuodesta turvallisuustoiminnan ja oikeustoimen virastotyypeissä.

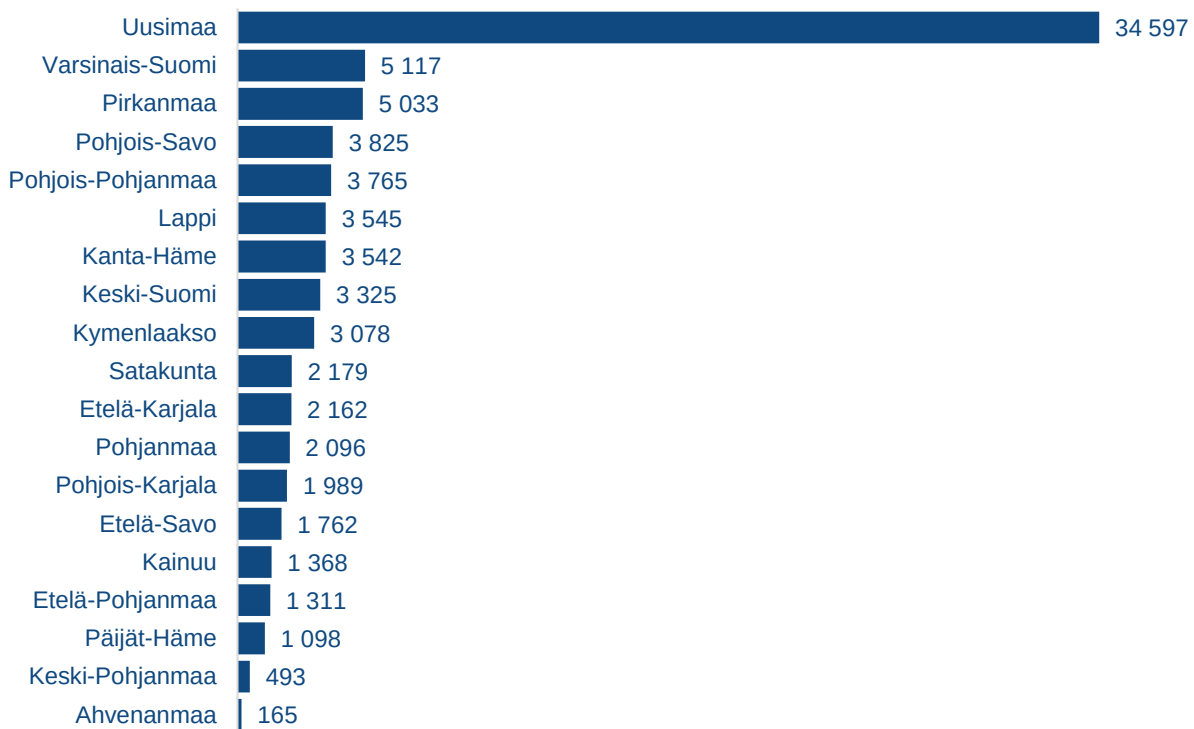
Kuvio 2 Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2024



Kuvio 3 Henkilöstön määrän muutos 2023–2024 virastotyypeittäin

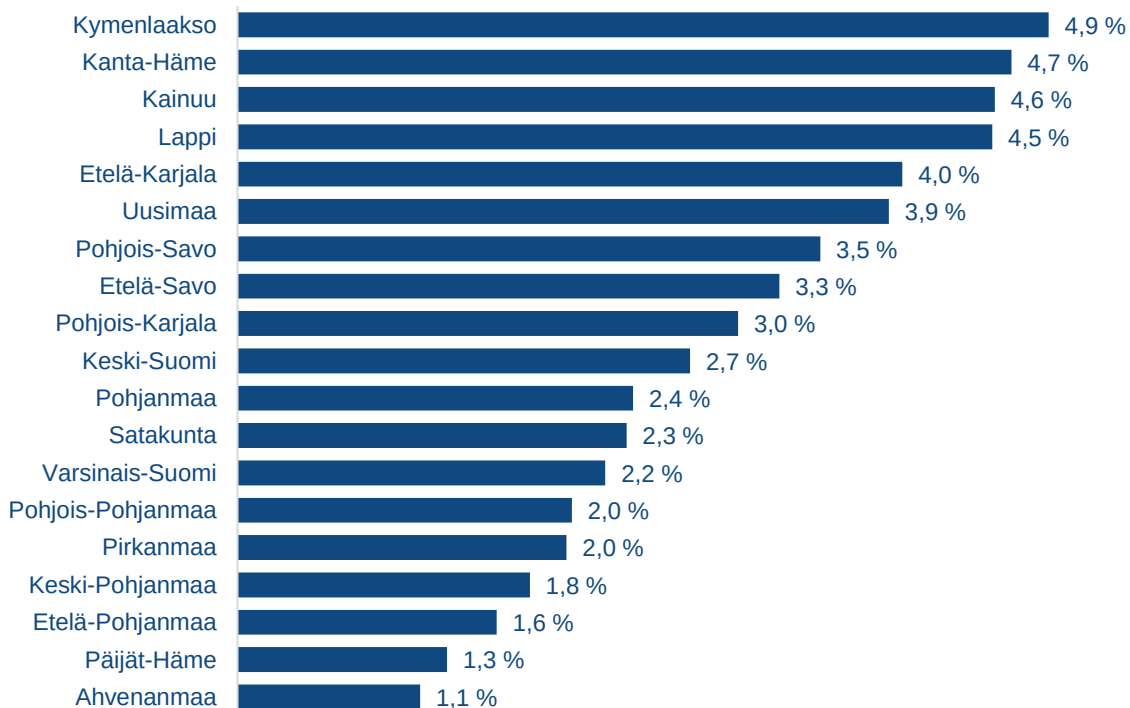


Kuvio 4 Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2024



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

Kuvio 5 Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2024

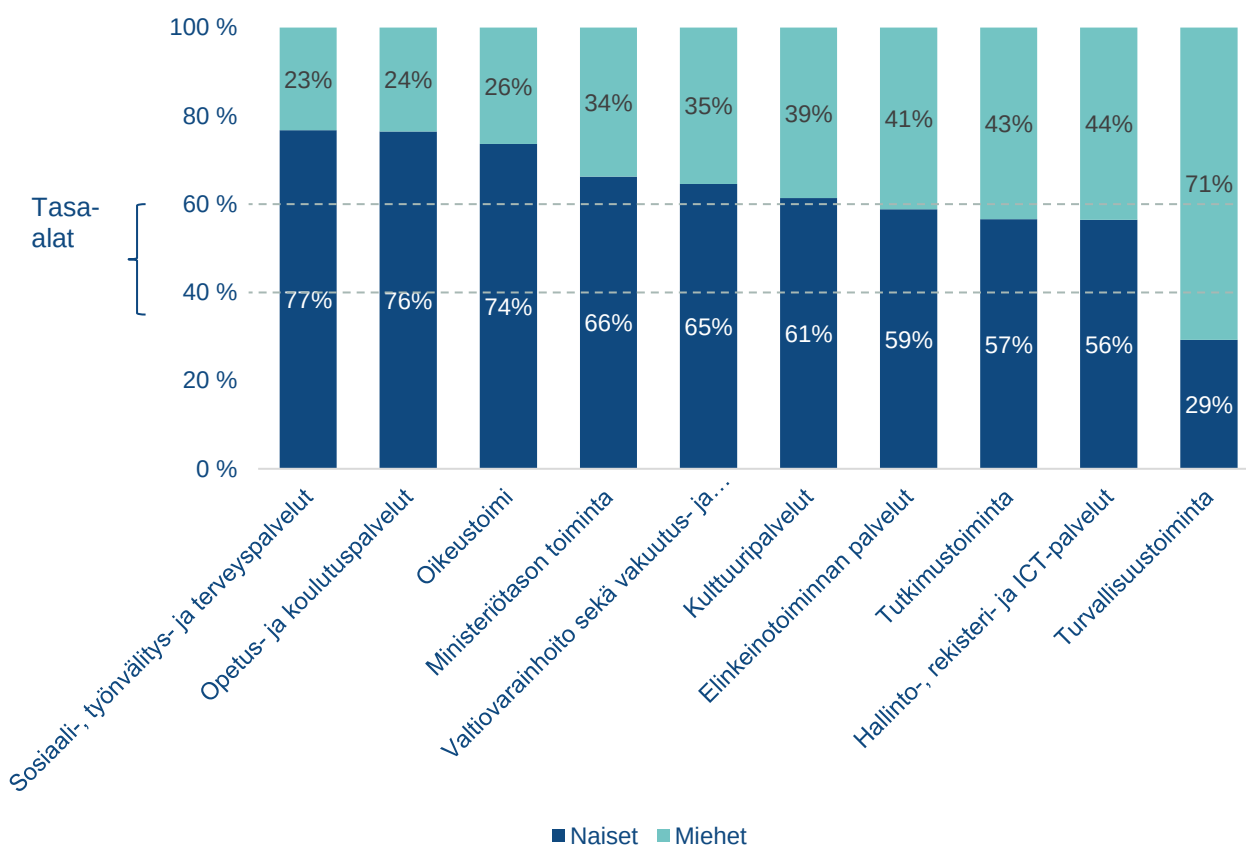


1.2 Sukupuolirakenne

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 henkilöstössä. Virastotyypeittäin tarkasteltuna valtio jakautuu mies- ja naisvoittoisiin aloihin sekä tasa-aloihin. (kuvio 6). Naisten osuus turvallisuustoiminnan henkilöstöstä oli vuoden 2024 joulukuussa 29 prosenttia. Vastaavasti naisvaltaisissa sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa, opetus- ja koulutusalan virastoissa ja oikeustoimen alalla miesten osuus henkilöstöstä on alle 30 %. Tasa-aloja vuonna 2024 olivat hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut, tutkimustoiminta sekä elinkeinotoiminnan palvelut.

Kuvio 6 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2024

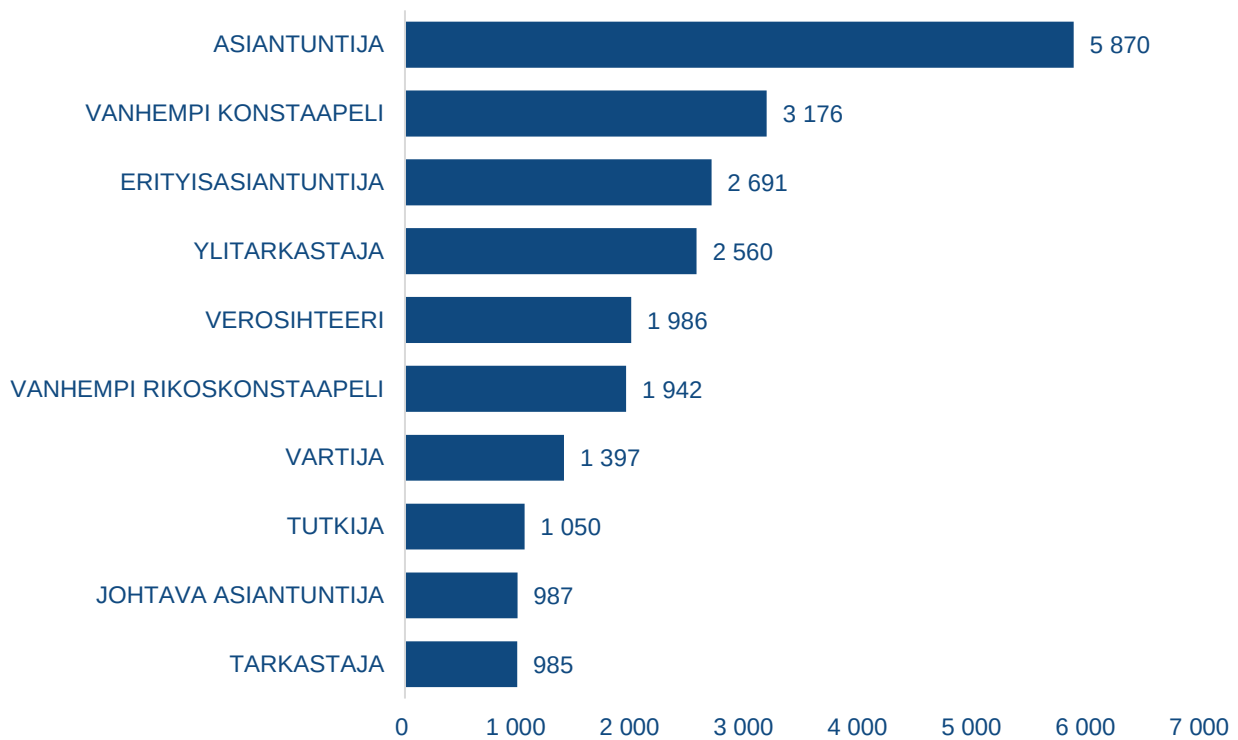


1.2.2 Ammattinimikkeet

Yleisimpien ammattinimikkeiden määriä havainnollistetaan kuviossa 7. Vuoden 2024 joulukuussa valtion budjettitalouden yleisin ammattinimike oli asiantuntija. Asiantuntijoiden määrä laski 373 palvelusuhteella vuoden 2023 joulukuuhun verrattuna. Asiantuntijoiden määrän lasku aiheutui valtaosin määräaikaisten palvelussuhteiden vähentymisestä. Asiantuntijoita oli vuoden 2024 joulukuussa kuitenkin edelleen lähes kaksinkertainen määrä verrattuna vuoden 2016 joulukuuhun. Myös verosihteerien määrä laski yli 300 palvelusuhteella. Kuviosta 8 ilmenee, että joitakin sukupuolittuneimpia, vähintään 100 henkilön, ammattinimikkeitä ovat eräät hallinnolliset tehtävät sekä eräät poliisitoimen ja IT-alan ammattinimikkeet. Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen ammattinimikkeet eivät sisälly tarkasteluihin.

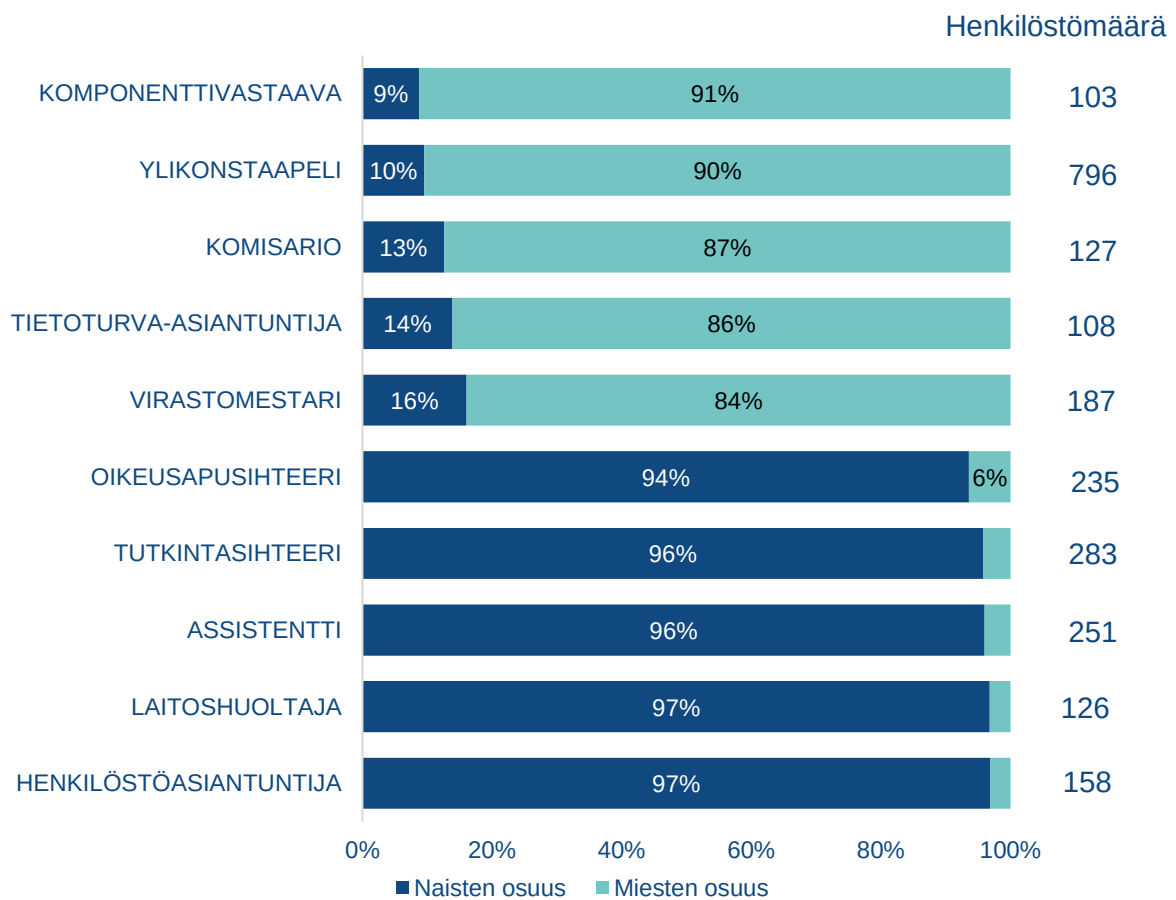
Kuvio 7

Yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2024



Kuvio 8

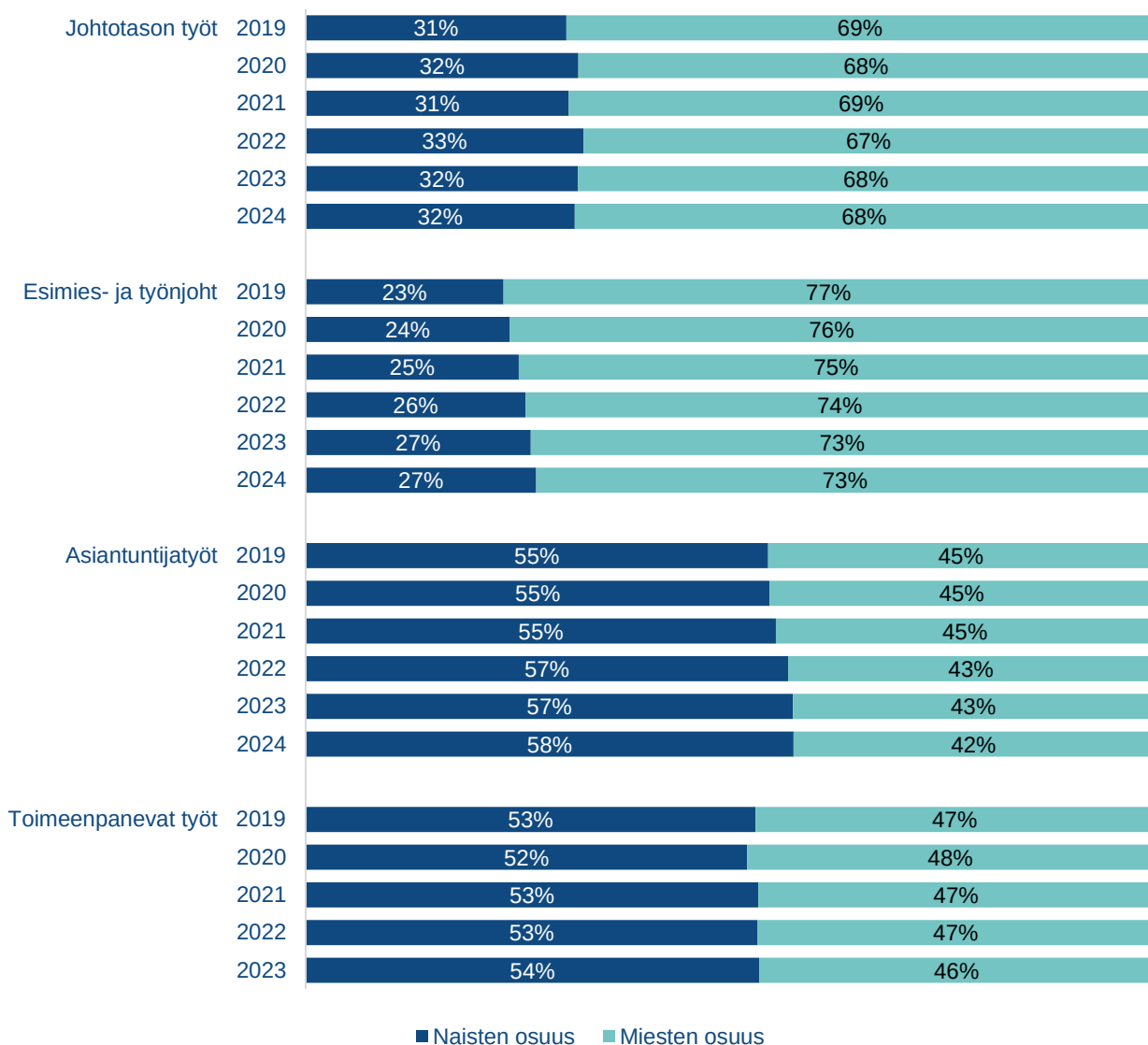
Joitain sukupuolituneita ammattinimikkeitä vuonna 2024



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 epätarkkaa ja virastojen välillä joskus epäjohtomukaista. Kuviossa 9 havainnollistetaan, miten naiset ja miehet ovat jakautuneet eri luokitusten tehtäviin vuosina 2019–2024.

Kuvio 9 Tehtävätasoinen sijoittuminen sukupuolittain 2019–2024

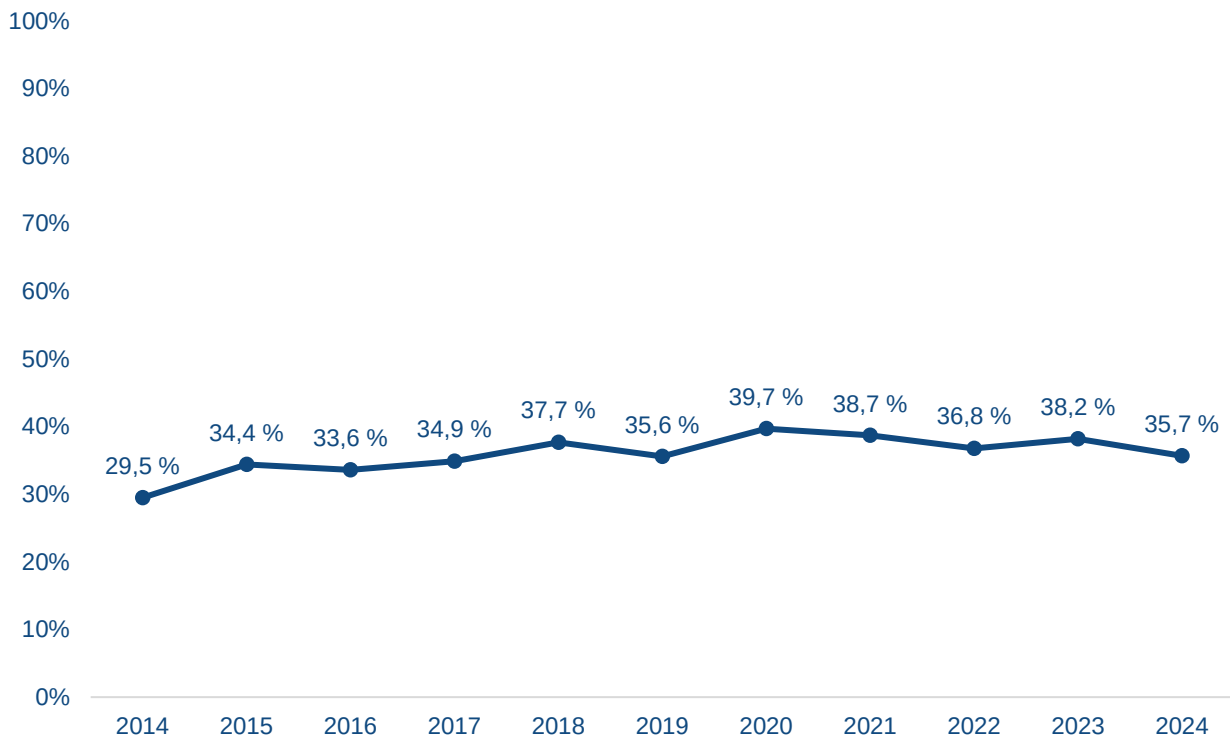


Kuviosta 9 ilmenee, että suurempi osa johtotason työtä tekevästä ja erityisesti esihenkilö- ja työnjohtotöitä tekevästä henkilöstä on miehiä. Miesten osuus esimies- ja työnjohtotöistä sekä asiantuntijatasoista on kuitenkin laskenut. Sen sijaan, miesten osuus johtotason töistä ja toimeenpanevista töistä on pysynyt melko stabiilina.

Vuonna 2024 naisten osuus ylimmästä johdosta oli 35,7 prosenttia (51 naista, 92 miestä). Edeltävään vuoteen verrattuna naisten osuus laski 2,5 prosenttiyksikköä. Naisten osuus ylimmästä johdosta on kasvanut trendinomaisesti viime kymmenen vuoden aikana, kuten kuviossa 10 havainnollistetaan. Naisten osuus ylimmässä johdossa on kasvanut vuotta kohden keskimäärin 0,6 prosenttiyksikköä viimeisen kymmenen vuoden aikana. Valtion ylimmällä virkamiesjohdolla tarkoitetaan alivaltiosihteereitä, kanslia-, virasto- ja osastopäälliköitä sekä muutamaa erittelyvirkaa.

Kuvio 10

Naisten osuus ylimmästä johdosta 2014–2024



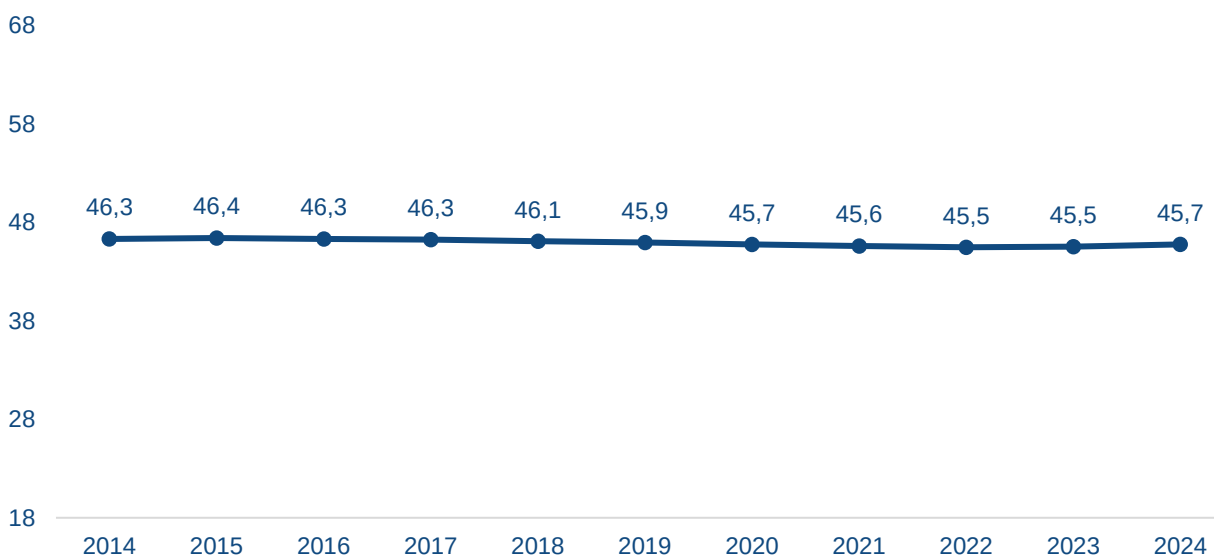
Lähde: JOTI-johdon tietojärjestelmä

1.3 Ikärakenne

Valtion henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2024. Parin viime vuoden ajan valtion keski-ikä on noussut, sitä ennen valtion henkilöstön keski-ikä laski kuusi vuotta peräkkäin. Kuviosta 11 ilmenee, että vuoteen 2014 verrattuna henkilöstön keski-ikä on laskenut noin seitsemällä kuukaudella.

Kuvio 11

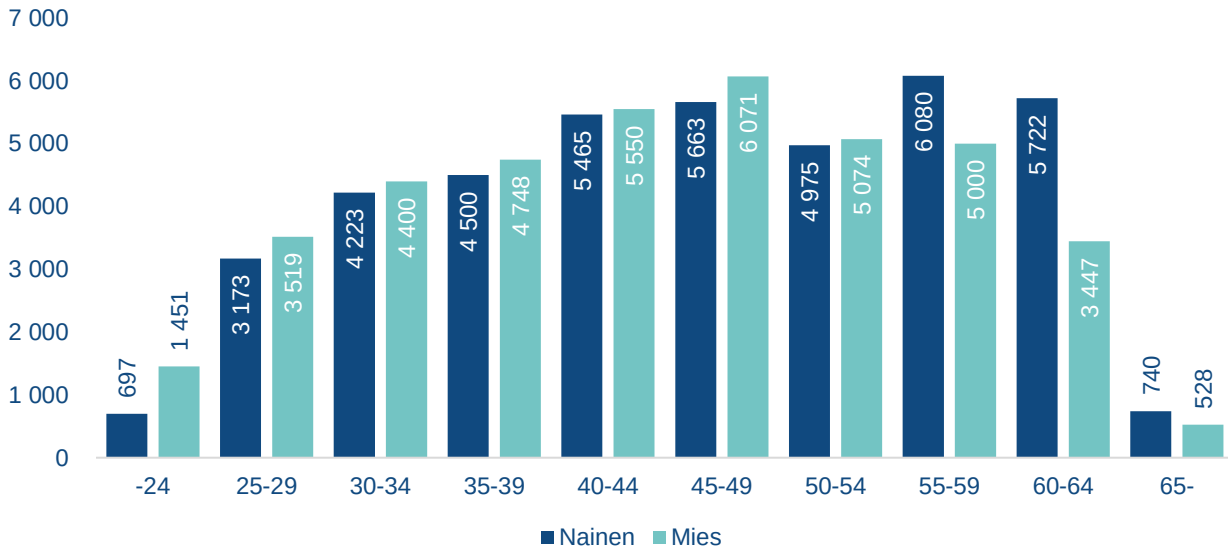
Keski-ikä kehitys 2014–2024



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

ikäluokittain. Vuoden 2024 joulukuussa yli 55-vuotiaita naisia oli noin 11 900 kun miehiä oli vastaavassa ikäluokassa noin 9 000. Alle 55-vuotiaista valtion budjettitalouden työntekijöistä suurempi osa on miehiä. 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 2024

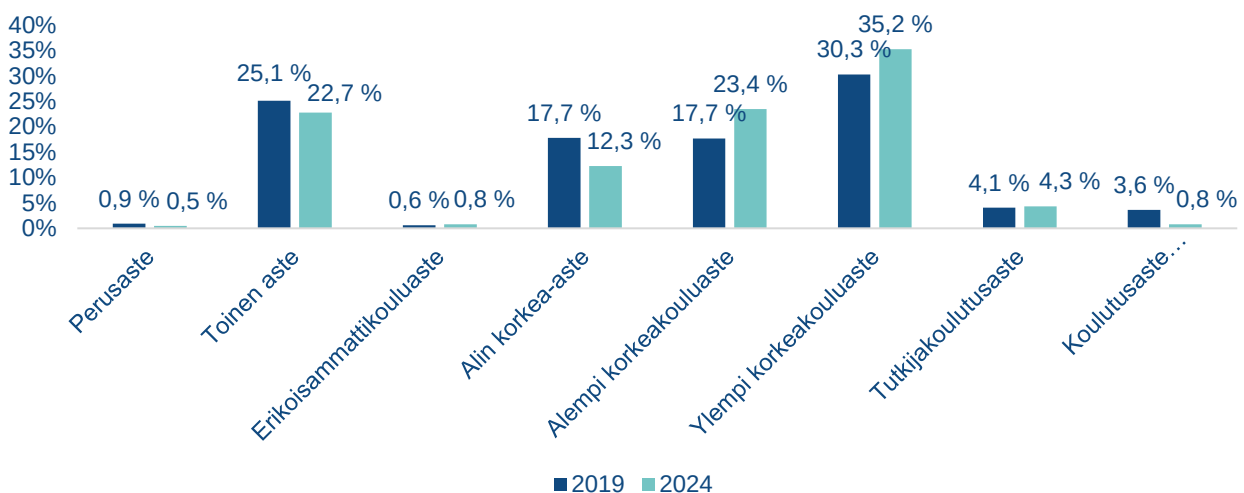


1.4 Koulutusrakenne

Vuonna 2024 valtion henkilöstöstä 63 prosentilla oli korkeakoulututkinto. Vuoteen 2019 verrattuna korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut huomattavasti, yli kymmenen prosenttiyksikköä. Perusasteen koulutuksen varassa olevien osuus on laskenut 2019–2024 noin prosenttiyksiköstä noin puoleen prosenttiyksikköön. 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.

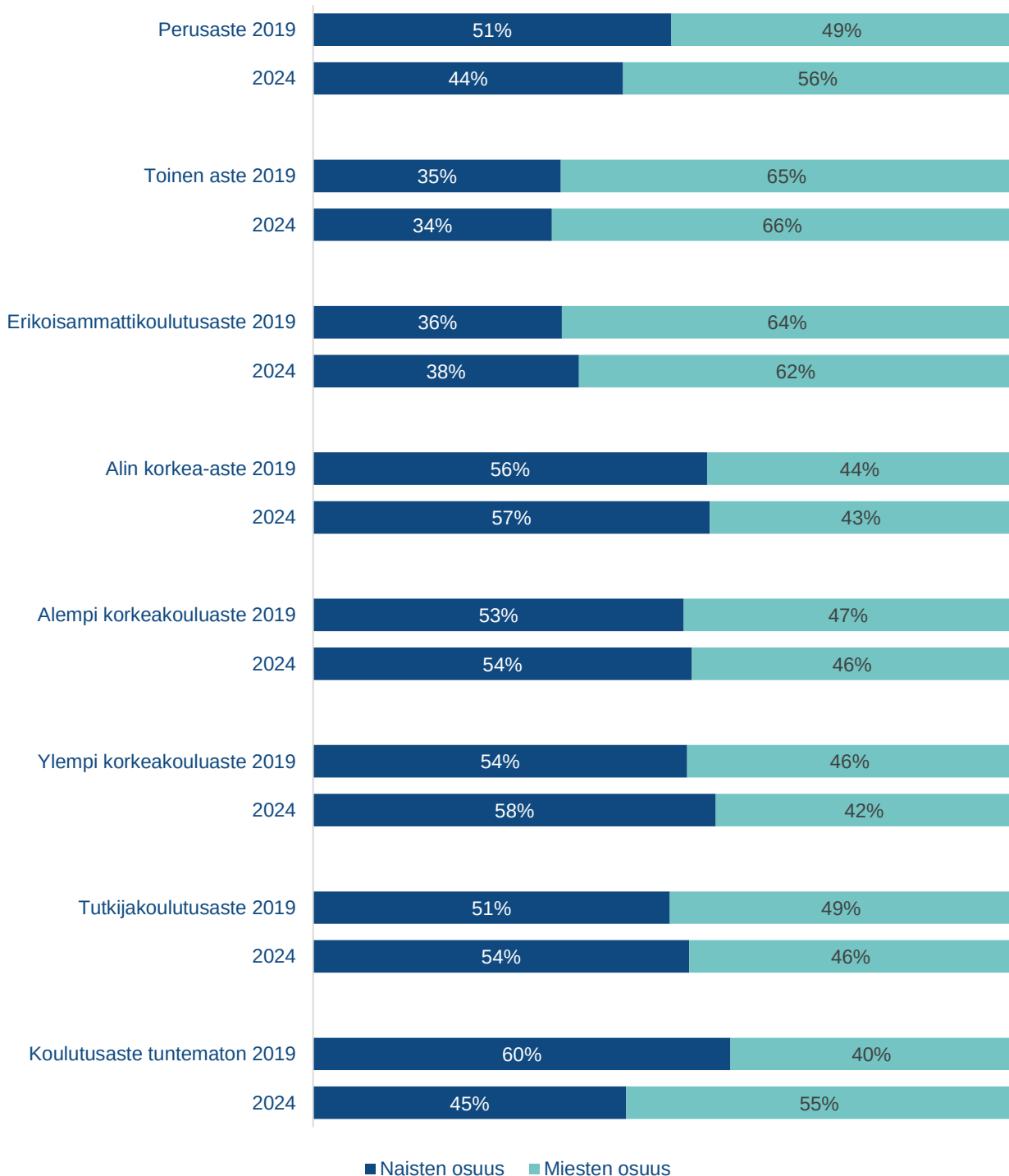
Kuvio 13 Koulutusjakauma 2019 ja 2024



Kuviossa 14 havainnollistetaan valtion henkilöstön koulutusrakennetta sukupuolittain vuosina 2019 ja 2024. Viimeisen viiden vuoden aikana naisten osuudet ylemmän 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.

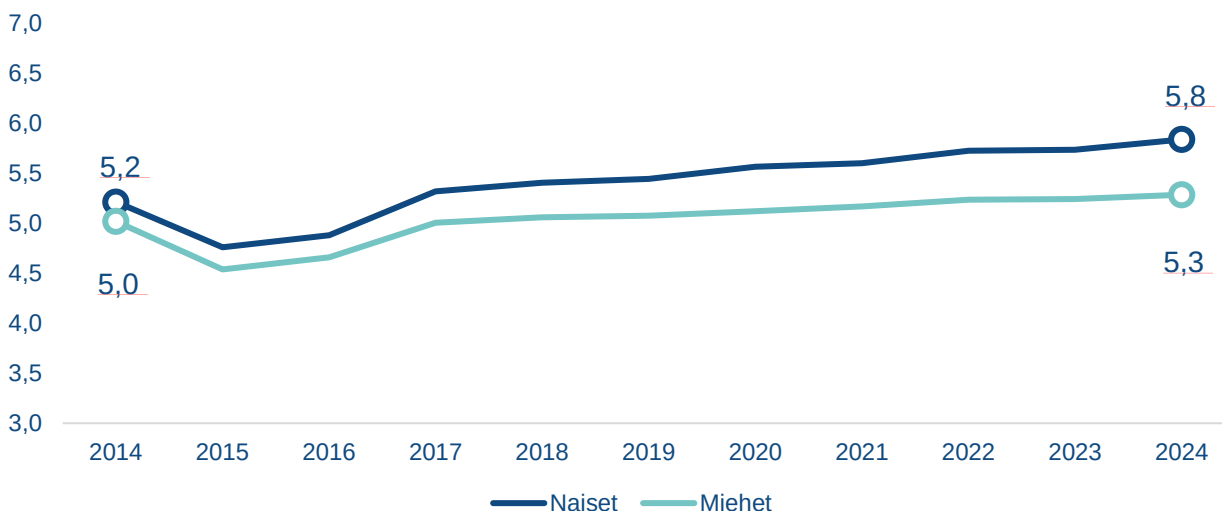
Kuvio 14

Koulutusaste sukupuolittain 2019–2024



Myös koulutustasoindeksillä¹ (kuvio 15) mitattuna naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2014. Koulutustasoero on kasvanut hieman vuosittain. Koulutustasoindeksin lasku miehillä ja naisilla 2014—2015 selittyi pääosin VTT:n siirtymisellä pois budjettitalouden piiristä. Kyseistä laskua lukuun ottamatta koulutustasoindeksi kasvoi kaikkina tarkastelujakson vuosina.

Kuvio 15 Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2014—2024



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 2024 henkilöstöstä 91 prosenttia oli virkasuhteessa ja 9 prosenttia työsopimussuhteessa. Virkasuhteisten palvelussuhteiden osuus on pysynyt likimain muuttumattomana vuodesta 2019. Palvelussuhteista 85 prosenttia oli vakituksia eli toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita. Vakituisten palvelussuhteiden osuus kasvoi 1,9 prosenttiyksikköä edellisen vuoden joulukuuhun verrattuna. Vakituisten palvelussuhteiden osuuden kasvu johtui määräaikaisten palvelussuhteiden vähenemisestä.

Kuvio 16 Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2024

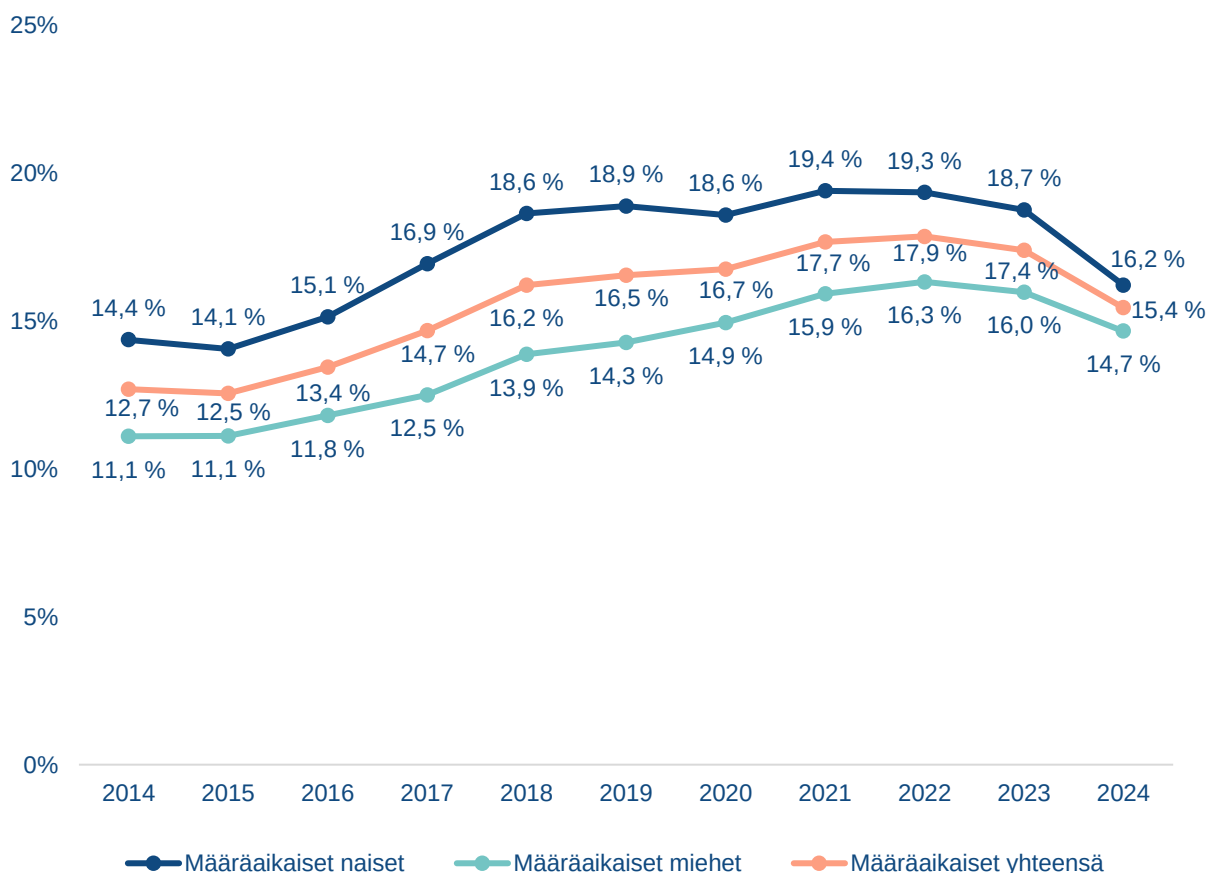


¹ Koulutustasoindeksi on keskiarvo henkilöstön koulutusasteesta, jossa 1 = alempi perusaste, 2 = ylempi perusaste, 3 = toinen aste, 4 = erikoiskoulutusaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi korkeakouluaste, 7 = ylempi korkeakouluaste, 8 = tutkijakoulutus.

Kuviossa 17 havainnollistetaan määräaikaisten palvelussuhteiden osuuden kehittymistä 2014—2024. Vuosien 2023 ja 2024 aikana määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähentyneet valtiolla. Etenkin vuoden 2024 joulukuussa määräaikaisia palvelussuhteita oli 1 689 palvelussuhdetta ja lähes 2 prosenttiyksikköä vähemmän verrattuna edellisen vuoden joulukuuhun. Määräaikaisten palvelussuhteiden vähentymiseen yhtenä syynä on ollut valtionhallinnon henkilöstöön kohdistuneet säästötoimet. Säästötoimien yhtenä keinona on ollut mm. pidättyväisyys määräaikaisten palvelussuhteiden jatkamisessa. Koko tarkastelujaksolla määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on kasvanut 2,7 prosenttiyksillä. Määräaikaisten palvelussuhteiden muutoksiin, ja ylipäänsä henkilöstöön kohdistuneisiin säästötoimiin, syvennyttään tarkemmin henkilöstökertomuksen viimeisessä luvussa.

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 ainakin perhevapaiden sukupuolittunut käyttö.

Kuvio 17 Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2014—2024



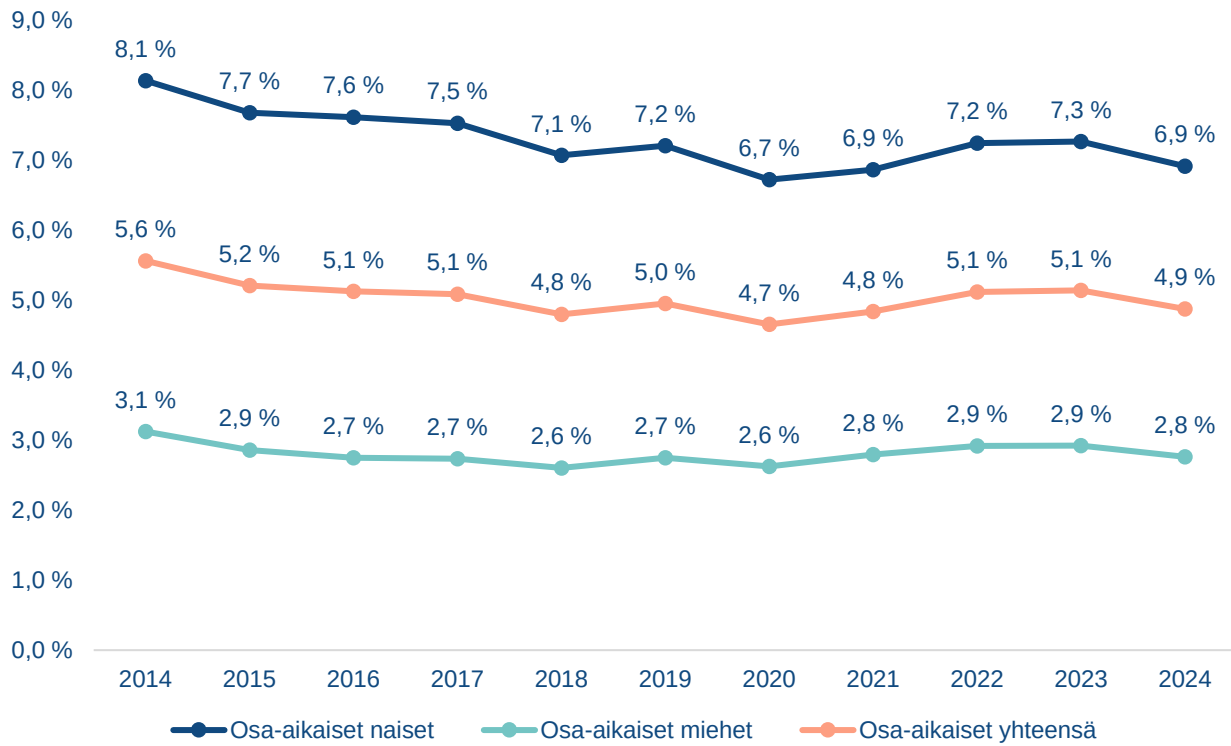
Palvelussuhteen määräaikaisuudelle pitää olla peruste, kuten työn luonne tai virkavapaan sijaisuus. Toisaalta määräaikaisen työvoiman avulla virastot kykenevät paremmin vastaamaan väliaikaisiin työmäärän ja työvoimatarpeen muutoksiin. Vuonna 2024 määräaikaisten palvelussuhteiden osuudet laskivat kaikissa virastotyypeissä. Määräaikaisuuksien osuus oli suurin kulttuuripalveluiden virastoissa (28,3 prosenttia henkilöstöstä). Pienin määräaikaisuuksien osuus oli valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalveluiden virastotyyppissä (7,6 prosenttia henkilöstöstä), jossa määräaikaisuuksien osuus laski 5,6 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta.

Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä on pääsääntöisesti laskenut 2010-luvulla, ja noussut lievästi 2020-luvulla (kuvio 18). Vuoden 2024 aikana kuitenkin myös osa-aikaisten palvelussuhteiden osuus kääntyi laskuun. 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.

Kuvio 18 Osa-aikaisten palvelussuhteiden osuudet sukupuolittain 2014–2024



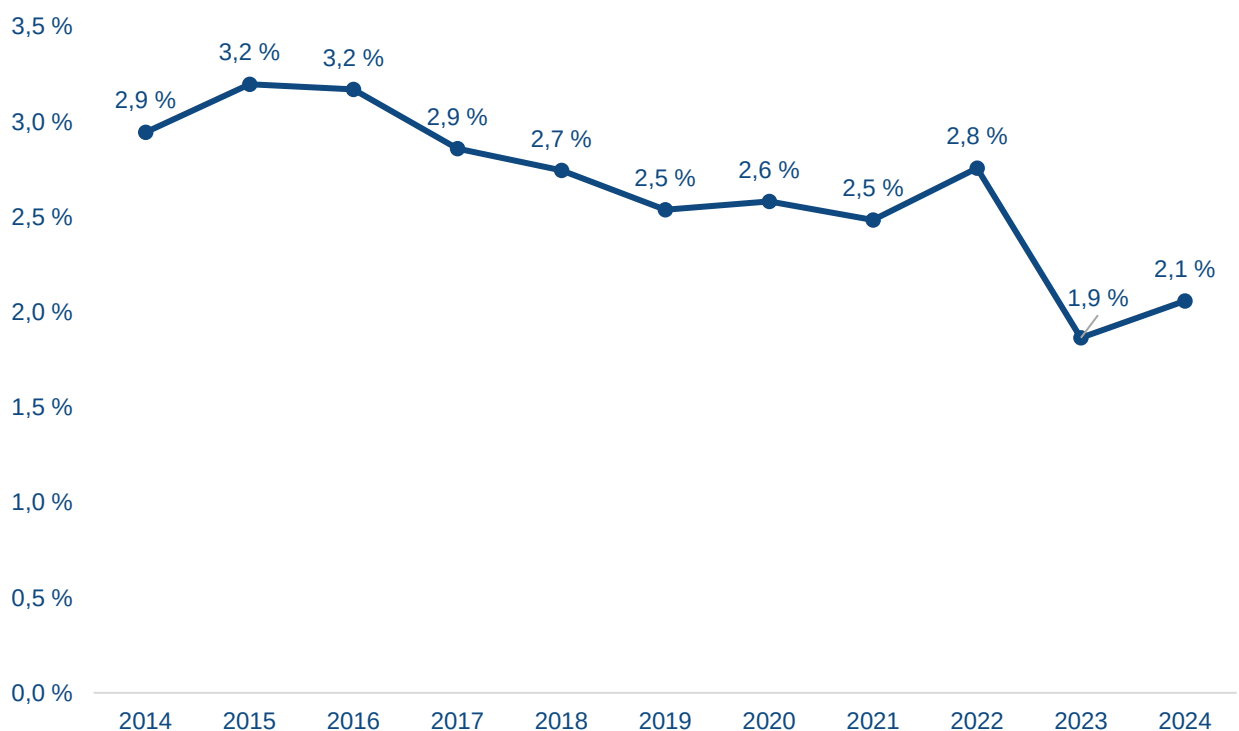
2 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

2.1 Eläköityminen

Vuonna 2024 valtiolta eläköityi² noin 2,1 % kaikista työeläkevakuutetuista päätoimisista ja sivustoimista palvelussuhteista. Vuosina 2014—2024 eläköitymisprosentti on ollut keskimäärin 2,65 prosenttia (kuvio 19).

Vuonna 2024 eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 62 vuoden 3 kuukauden iässä. Naiset (63 vuotta 1 kuukautta) siirtyivät eläkkeelle myöhemmin kuin miehet (61 vuotta 4 kuukautta). Miesten alhaisempaan eläkkeellesiirtymisikään vaikuttavat sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Eläkkeellesiirtymisikä nousi edellisvuoteen verrattuna neljällä kuukaudella. Vuoteen 2014 verrattuna eläkkeellesiirtymisikä on noussut 16 kuukaudella.

Kuvio 19 Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2014—2024

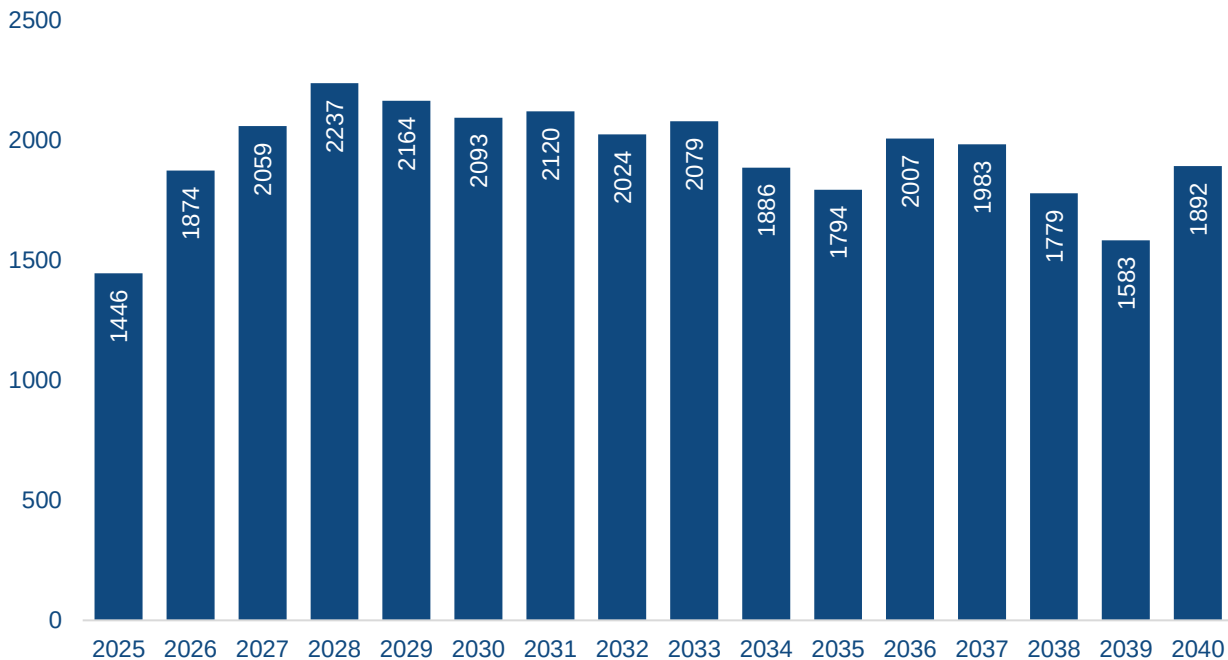


Lähde: Kevan tilastot

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

Kuviossa 20 esitetään vanhuuseläköitymisen ennuste vuoteen 2040 asti. Ennuste perustuu vuoden 2024 joulukuun päätoimisen henkilöstön yksilölliseen odotettuun eläköitymiseen.

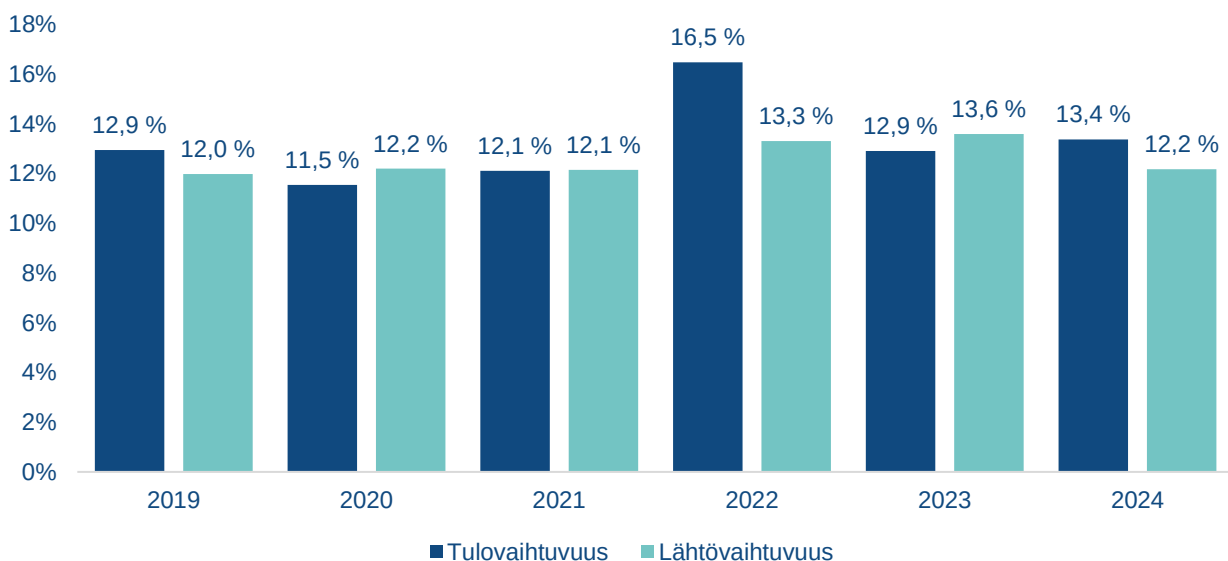
Kuvio 20 Vanhuuseläköitymisen ennuste 2025—2040



2.2 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus, eli vuoden aikana toisen työnantajan palvelukseen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2024 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 2024 13,4 prosenttia. Henkilöstökertomuksen luvut perustuvat vuoden 2024 vaihtuvuuden ennakkotietoihin.

Kuvio 21 Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2019—2024



Kuviosta 21 ilmenee, että lähtövaihtuvuus laski 1,4 prosenttiyksikköä, kun taas tulovaihtuvuus nousi 0,5 prosenttiyksikköä vuodesta 2023. Vuonna 2022 tulovaihtuvuus oli suurta valtion sisäisen liikkuvuuden ansiosta. Tällöin valtiolle tulleesta 13 171 henkilöstä 5 096 henkilöä (39 prosenttia) tuli valtion sisäisen liikkuvuuden seurauksena, mikä on selvästi enemmän verrattuna tarkastelujakson muihin vuosiin.

Kuviossa 22 havainnollistetaan vaihtuvuutta virastotyypeittäin vuonna 2024. Vaihtuvuus on yhteydessä virastotyyppin sukupuolijakaumaan. Naisvaltaisissa virastotyypeissä kuten ministeriötason toiminnassa, sosiaali- työnvälitys ja terveystoiminnassa sekä opetus- ja koulutuspalveluissa vaihtuvuutta on enemmän. Miesvaltaisessa turvallisuustoiminnassa sekä sukupuolijakaumaltaan tasaisemmissa virastoissa, kuten tutkimustoiminnassa, elinkeinotoiminnan palveluissa sekä hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluissa vaihtuvuus on alhaisempaa. Osasyynä edellä mainittuun on palkattomien virkavapaiden (sisältäen palkattomat perhevapaat) sekä määräaikaisten suurempi osuus virastoissa.

Kuvio 22

Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin 2024



2.3 Poistuman ennuste

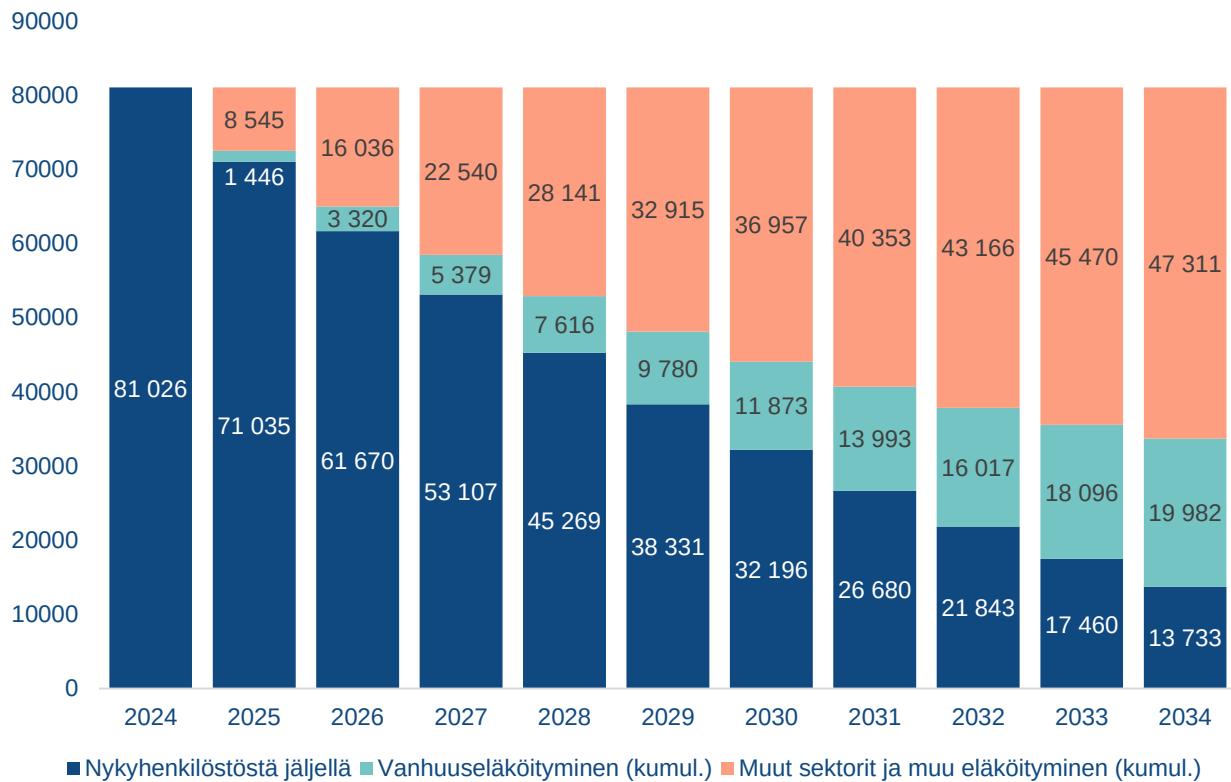
Vuoden 2025 aikana valtion budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistunee eläkkeille tai muille sektoreille arviolta 9 991 henkilöä eli noin 12,3 prosenttia vuoden 2024 lopun päätoimisesta, palkallisesta henkilöstöstä³. Ennuste perustuu jokaisen vuoden 2024 joulukuun päätoimisen henkilöstön ennakoituun vanhuuseläköitymiseen ja edellisenä vuonna muille eläkkeille tai muille sektoreille siirtyneiden osuuteen.

³ Ennusteessa ei ole huomioitu TE-toimistojen henkilöstön siirtymistä kuntien palvelukseen vuoden 2025 alussa, minkä seurauksena ennuste todennäköisesti aliarvioi poistumaa.

Arvioitua poistumaa vuoteen 2034 asti havainnollistetaan kuviossa 23. Kuvion perusteella vuoden 2034 lopulla on nykyistä henkilöstöä jäljellä noin 17 prosenttia.

Kuvio 23

Poistuman ennuste 2024—2034



3 Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus

3.1 Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta

Vuonna 2024 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 5 599 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamenoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta 3 prosenttia, 163 miljoonalla eurolla.

Edelliseen vuoteen verrattuna työvoimakustannusten rakenne pysyi hyvin samanlaisena. Taulukosta 1 ilmenee, että tehdyn työajan ja välillisten palkkojen osuudet työvoimakustannuksista kasvoivat vain aavistuksen, 0,2 prosenttiyksikköä. Sosiaaliturvan osuus laski hieman viime vuodesta, noin -0,4 prosenttiyksikköä.

Vuoteen 2019 verrattuna tehdyn työajan palkkojen osuus on laskenut -1,3 prosenttiyksikköä ja välillisten työvoimakustannusten osuus kasvanut 1,2 prosenttiyksikköä.

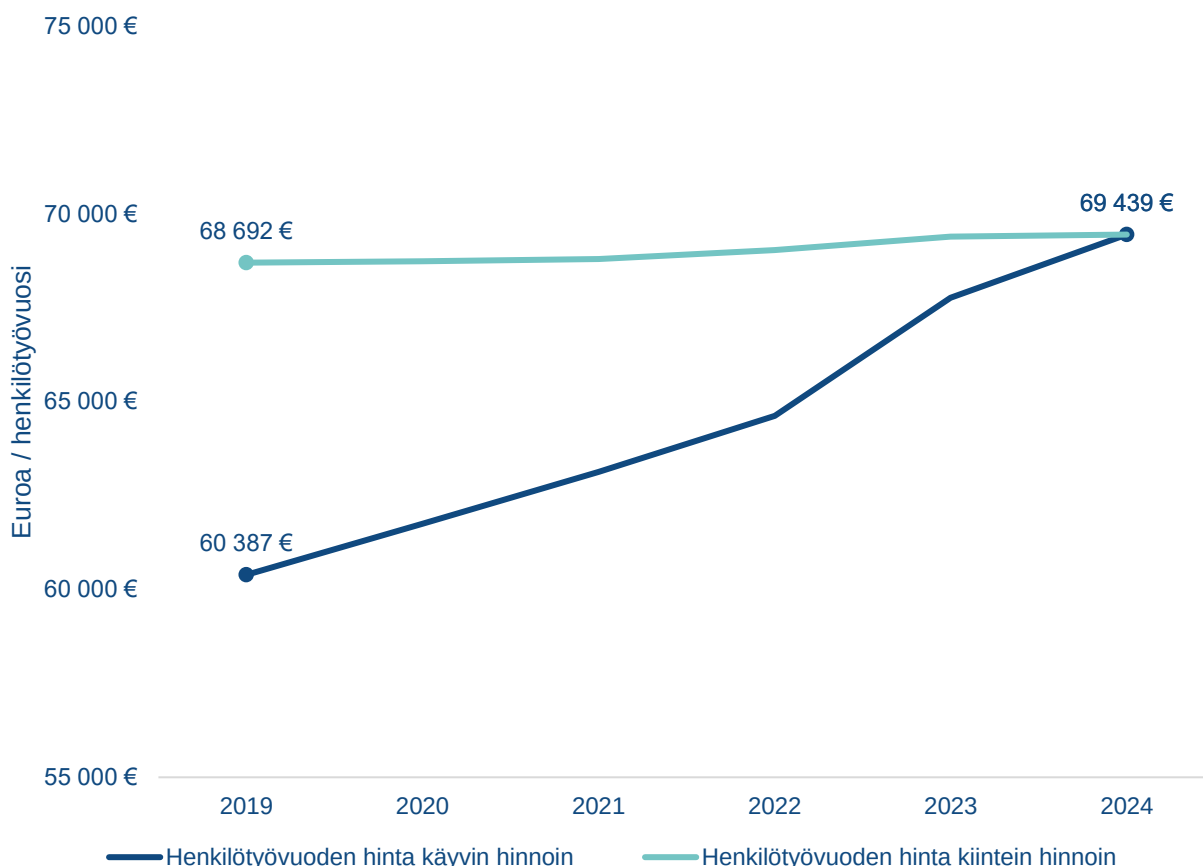
Taulukko 1 Työvoimakustannusten jakautuminen 2019, 2023 ja 2024

		2019		2023		2024		osuude n muutos 2019- 2024	osuude n muutos 2023- 2024
		milj. €	milj. €	milj. €	%	milj. €	%		
A	Tehdyn työajan palkat	2 936	65,8 %	3 498	64,3 %	3 610	64,5 %	-1,3 %	0,2 %
B	Välilliset palkat	771	17,3 %	992	18,3 %	1 038	18,5 %	1,2 %	0,2 %
C	Sosiaaliturva	651	14,6 %	824	15,2 %	829	14,8 %	0,2 %	-0,4 %
D	Muut välilliset kustannukset	107	2,4 %	122	2,2 %	122	2,1 %	-0,3 %	-0,1 %
A+B+ C+D	Työvoimakustannukset yhteensä	4 465	100 %	5 436	100 %	5 599	100 %	-	-
A+B	Palkkasumma	3 707	83 %	4 490	83 %	4 468	83 %	0 %	0 %
B+C+ D	Välilliset työvoimakustannukset	1 528	34 %	1 938	36 %	1 989	36 %	2 %	0 %

Kuviossa 24 havainnollistetaan, miten henkilötyövuoden hinta (=työvoimakustannukset per henkilötyövuosi) on kehittynyt vuosina 2019—2024 käyvin ja kiintein hinnoin. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan perusvuoden – tässä tapauksessa vuoden 2024 – hintatason mukaisia hintoja.

Vuonna 2024 työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 69 439 euroa. Käyvin hinnoin tarkasteltuna henkilötyövuoden hinta on kasvanut 9 052 euroa vuoteen 2019 verrattuna (15 %). Kiintein hinnoin tarkasteltuna kasvua on ollut 747 euroa (1 %).

Kuvio 24 Henkilötyövuoden hinta 2019—2024



3.2 Ansiokehitys

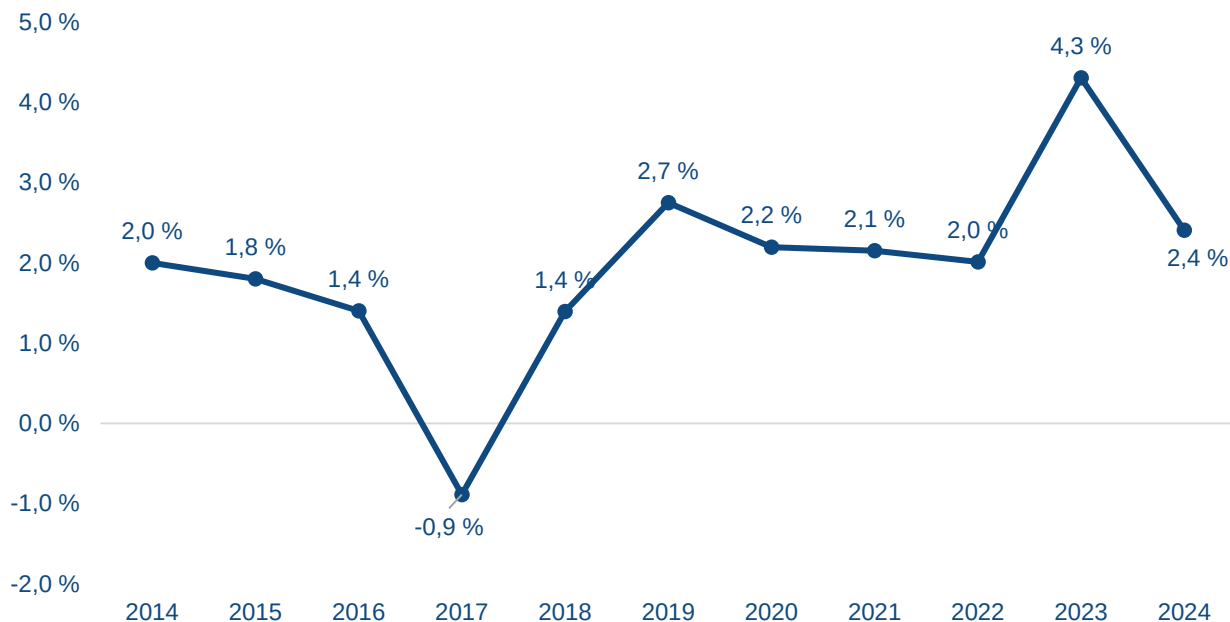
3.2.1 Ansiotasoindeksin muutos

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 sitä, miten kausitasoitettut keskimääräiset ansiot ovat kehittyneet valtiolla vuosina 2014–2024. Ansiokehitystä kuvataan ansiotasoindeksin vuosimuutosprosentilla, mikä koostuu sopimuskorotuksesta ja palkkaliukumasta. Ansiot nousivat valtiolla noin 2,4 prosenttia edellisestä vuodesta vuonna 2024.

Kilpailukyky sopimuksen sovitun 30 prosentin lomarahan leikkauksen takia sopimusvaikutus ansioiden kehitykseen oli negatiivinen vuonna 2017, mikä ilmenee kuviosta 25. Vuoden 2023 ansiotasoindeksin muutosta kasvatti valtion virka- ja työehtosopimuksen 1,0 prosentin kertaerä. Ajanjaksolla 2014–2024 positiivinen ansiokehitys on ollut keskimäärin noin 2,2 prosenttia vuodessa.

Kuvio 25 *Ansiotasoindeksin muutos 2014–2024*

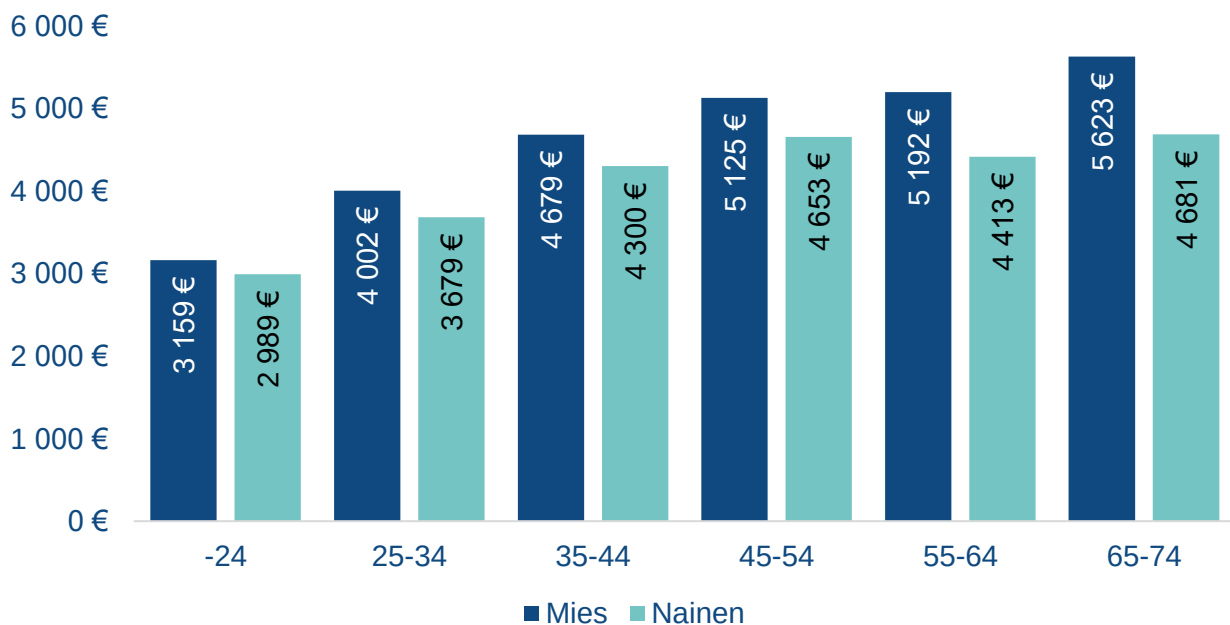


Lähde: Tilastokeskus

3.2.2 Ikä ja ansiot

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

Kuvio 26 *Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain 2024*



Naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin vaikuttavat muun muassa sukupuolittunut perhevapaiden käyttö sekä 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.

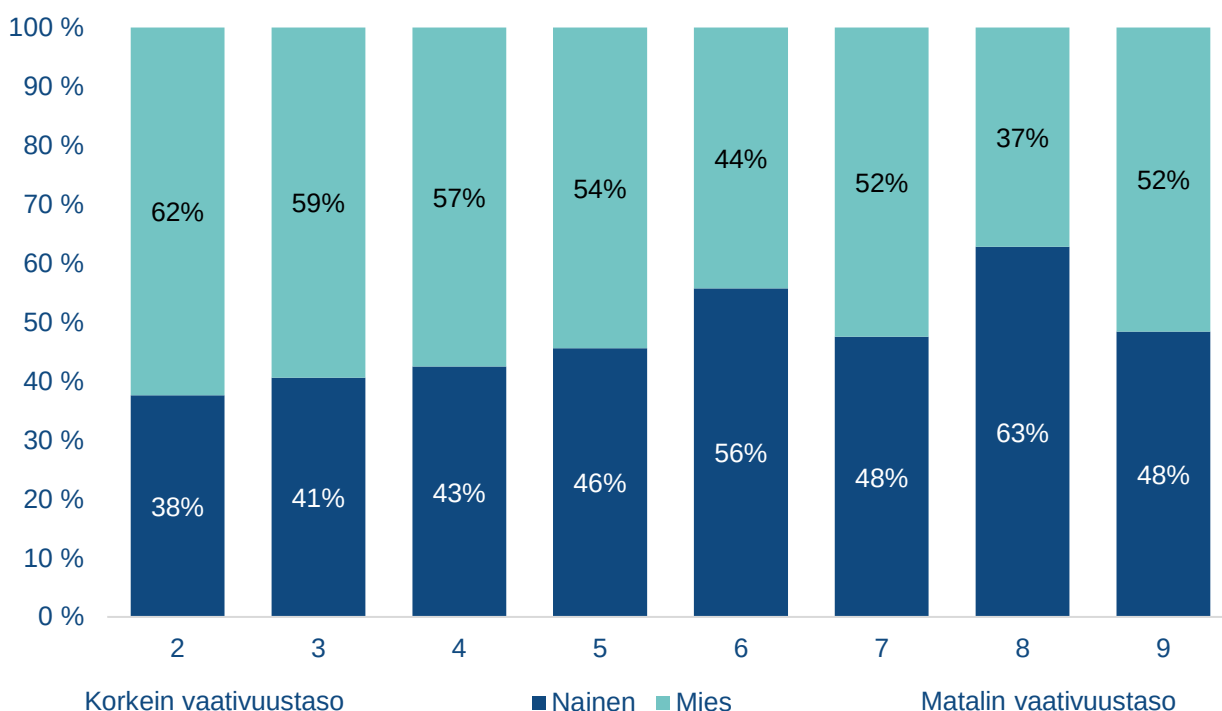
3.2.3 Samapalkkaisuus

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 työnantajakuva. Keskeinen osa tasa-arvoa on samapalkkaisuus, jonka lähtökohta on, että naisille ja miehille maksetaan sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla.

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

Valtion palkkausjärjestelmän yleisessä vaativuusluokituksessa on 8 luokkaa, josta matalin (9) sisältää ammatilliset suorittavat ja perusosaamista edellyttävät tehtävät ja korkein (2) koko organisaation toimintaa ohjaavat johtotehtävät tai poikkeukselliset asiantuntijatehtävät. Kuviosta 27 ilmenee, että vaativuustasot ovat sukupuolittuneita korkeamman vaativuuden tehtävissä.

Kuvio 27 Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä vuonna 2024

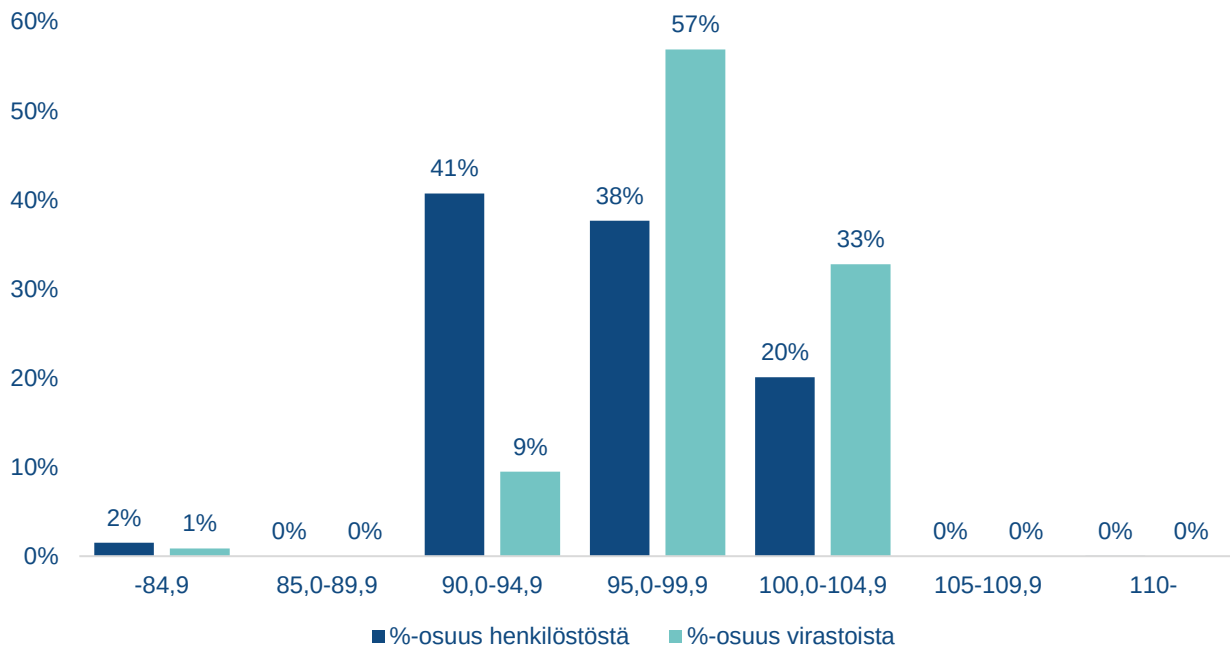


Samapalkkaisuuslaskennassa huomioidaan siis yleisen vaativuusluokituksen lisäksi virastokohtaiset erot. Virastokohtaisten indeksien keskiarvo oli 98,5 prosenttia vuonna 2024. Eri vaativuustasot ja toimintayksiköt huomioituna siis naisten palkka oli keskimäärin 98,5 prosenttia miesten keskimääräisistä palkoista.

Kuviossa 28 havainnollistetaan virastojen lukumääriä eri samapalkkaisuusindeksiluokissa vuonna 2024. Kuviosta ilmenee, että valtaosassa virastoja samapalkkaisuusindeksi on 95 tai enemmän. Vain 10 prosentilla virastoista indeksin arvo oli alle 95 vuonna 2024. Henkilöstöstä 58 prosenttia työskenteli virastoissa, joissa indeksin arvo oli vähintään 95.

Kuvio 28

Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2024

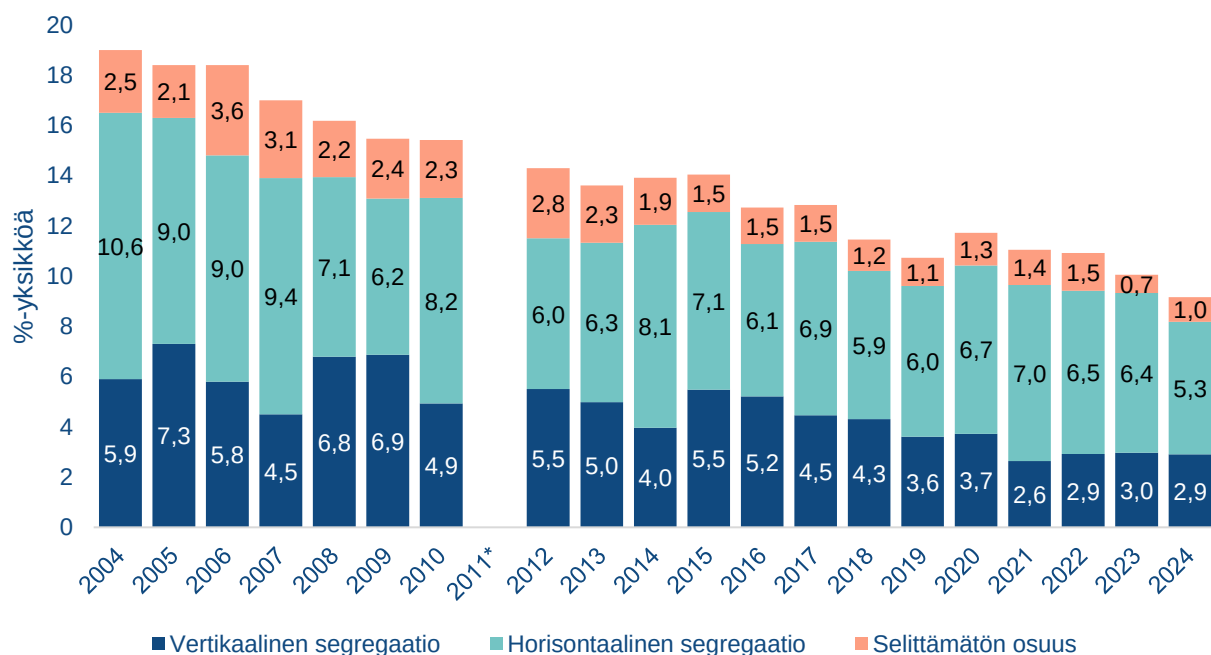


Kuviossa 29 havainnollistetaan, miten sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kehittyneet vuosina 2004–2024, ja miten osaltaan horisontaalinen segregaatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille) ja vertikaalinen segregaatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustason tehtäviin) selittävät palkkaeroja.

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

Kuvio 29

Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2004–2024



Kuviosta 29 ilmenee, että vuonna 2024 naisten ja miesten välisestä keskimääräisestä 9,2 prosentin palkkaerosta 5,3 prosenttiyksikköä selittyy horisontaalisella segregatiolla ja 2,9 prosenttiyksikköä vertikaalisella segregatiolla. Vuonna 2024 naisten ja miesten palkkaerojen toimialasta ja vaativuudesta riippumaton, niin sanottu selittämätön palkkaero oli 1,0 prosenttia. Selittämättömään palkkaeroon voivat vaikuttaa virka- ja työehtosopimusten mukaiset säännöllisen työajan suoritteelliset lisät ja takuupalkat, joita miehet saavat enemmän. Kuviosta 29 havaitaan myös, että eniten naisten ja miesten välisiä palkkaeroja valtiolla selittää horisontaalinen segregatio eli naisten ja miesten ajautuminen eri toimialoille.

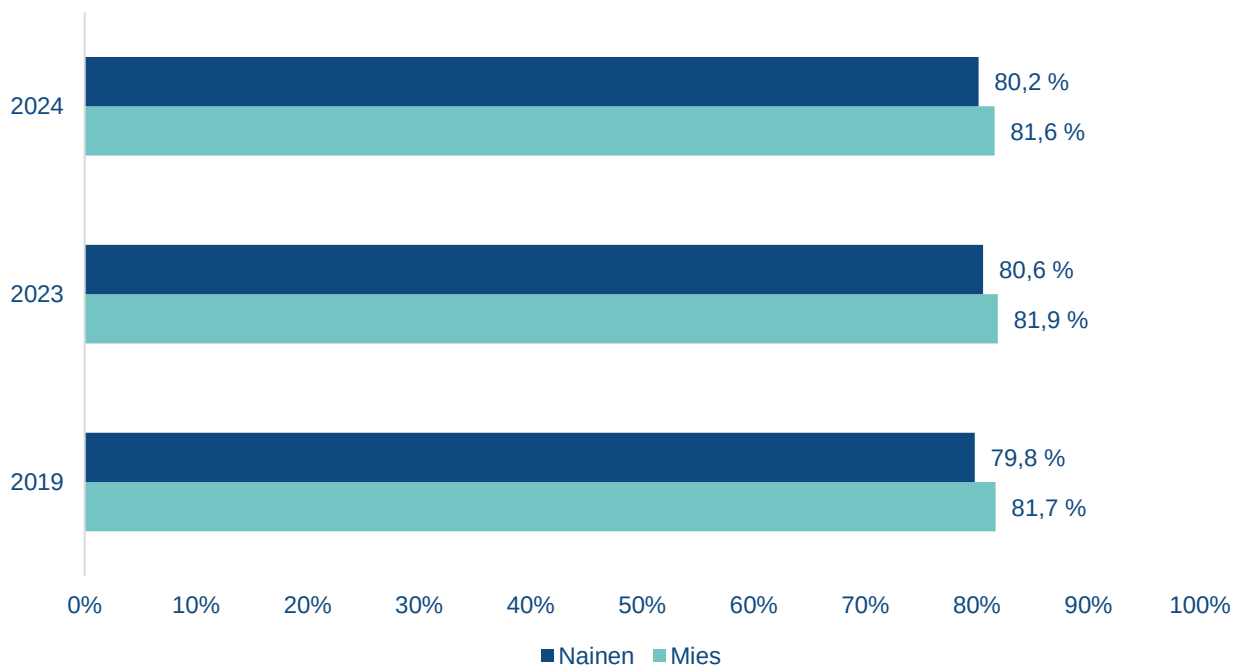
3.3 Työajan käyttö

Vuonna 2024 valtiolla työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 21 minuuttia. Työpäivän pituus oli sama kuin edellisessä vuonna. Työpäivien lukumäärä vuonna 2024 oli 252. Säännöllinen työaika tunteina oli siis 1 851, josta tehdyn vuosityöajan osuus oli 80,9 prosenttia. Tehdyn vuosityöajan osuus oli -0,3 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2023. Jäljelle jäävä osuus työajasta meni vuosilomiin, koulutukseen, sairauspoissaoloihin ja muuhun tekemättömän työajan lajeihin. Sairauspoissaolojen (sisältäen sairaan lapsen hoitaminen) osuus pysyi ennallaan edellisestä vuodesta.

Vuoteen 2019 verrattuna tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta on laskenut miehillä -0,1 prosenttiyksikköä ja naisilla kasvanut 0,4 prosenttiyksikköä. Miehillä tehdyn työajan osuus on naisia suurempi, johtuen muun muassa siitä, että naiset sairastivat miehiä enemmän sekä olivat lapsen syntymän ja hoidon vuoksi enemmän poissa töistä. Sukupuolten välinen ero tehdyssä työajassa on kuitenkin kaventunut vuosien 2019 ja 2024 välillä (Kuvio 30). Edelliseen vuoteen nähden työajan osuudet laskivat molemmilla sukupuolilla muutaman prosenttiyksikön kymmenyksen.

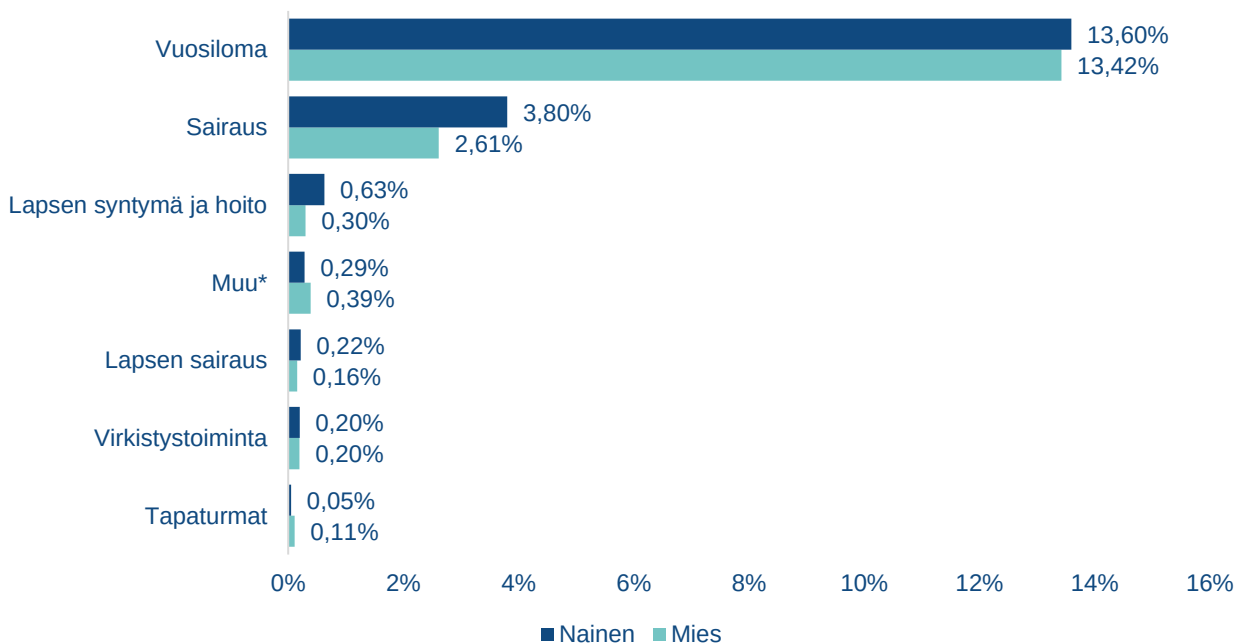
Kuvio 30

Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2019, 2023 ja 2024



Kuvio 31

Ei tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2024

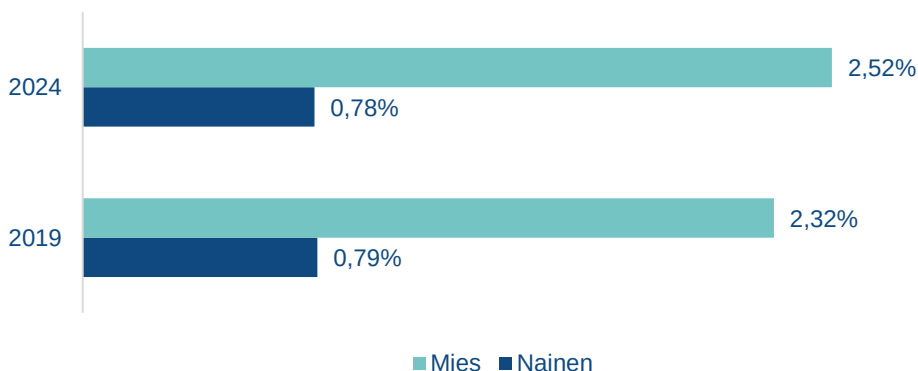


Kuviosta 31 ilmenee, että säännöllisestä vuosityöajasta noin 13,5 prosenttia on vuosilomaa. Sukupuolittuneimpia tekemättömän työajan muotoja ovat sairauspoissaolot sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot. Vuonna 2023 naisilla oli sairauspoissaoloja 3,8 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta, 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 0,3 prosenttia.

*Muu sisältää luokat: muut palkalliset vapaat, reservin kertausharjoitus, ammattiyhdistystoiminta sekä yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta.

Kuvio 32

Palkallisen ylityön suhde säännölliseen työaikaan sukupuolittain vuosina 2012 ja 2023



Miehet tekevät säännöllisen työajan päälle myös ylitöitä naisia enemmän. Vuoteen 2019 verrattuna ylityötuntien määrä suhteessa säännölliseen vuosityöaikaan on kasvanut miehillä, kasvattaen samalla sukupuolten välistä eroa (kuvio 32).

Vuonna 2019 tehtiin henkilötyövuotta kohden keskimäärin 29,5 tuntia ylitöitä, kun vuonna 2024 tehtiin keskimäärin 30,3 tuntia. Keskimääräinen henkilötyövuotta kohden tehtyjen ylityötuntien määrä laski kahdella tunnilla vuodesta 2023. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2024 ylitöitä noin 47 tuntia ja naiset 14 tuntia per henkilötyövuosi.

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, tulosoajauksesta työyhteisöjen kehittämiseen.

Organisaatiot, joilla yhteinen henkilöstötutkimus on käytössä, saavat siitä omien tietojensa lisäksi vertailutiedot erilaisilla luokituksilla koko valtiolta, hallinnonaloilta ja virastotyypeistä. Henkilöstötutkimuksen kattavuus valtion henkilöstöstä on noin 70 prosenttia (mm. Poliisi ja Puolustusvoimat ovat ulkopuolella). Vuonna 2024 valtion henkilöstötutkimus teetettiin n. 40 prosentille valtion henkilöstöstä. Henkilöstötutkimuksen vastausprosentti oli noin 75 prosenttia vuonna 2024.

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.

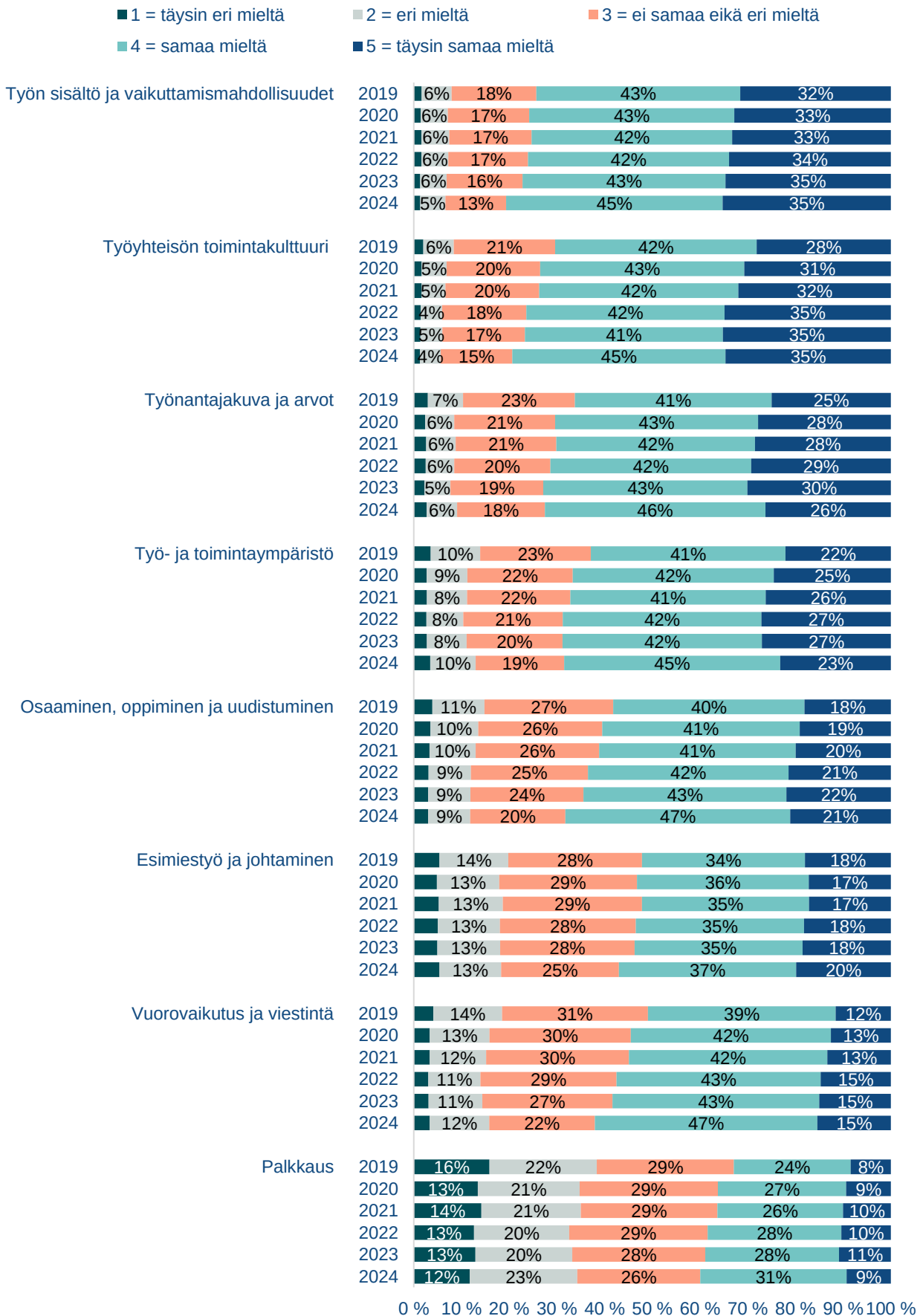
Kyselyssä esitetään väittämiä ja työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla, jossa

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

Kysymyskohtaisia keskiarvoja vuosien 2016—2024 vastauksista sukupuolen, iän, vakinaisuuden, henkilöstöryhmän, koulutuksen, hallinnonalan ja virastotyyppin mukaan on raportoitu Palkeiden⁴ sivuilla, josta löytyy myös kysymysten tarkemmat kuvaukset. Luku 4.1. ja sen alaluvut pohjautuvat valtion henkilöstötutkimuksen tietoihin.

Kuviossa 33 havainnollistetaan osioiden jakaumia henkilöstötutkimukseen vastanneiden aineistossa vuosina 2019—2024. Kuviosta ilmenee, että viiden vuoden aikana positiivista kehitystä on tapahtunut kaikissa kysymysosioissa. Keskiarvolla mitattuna tutkimuksen tulokset ovat pääsääntöisesti kohentuneet vuosi vuodelta lähes kaikkien osioiden osalta, kuitenkin vuonna 2024 työnantajakuva ja arvot, työ- ja toimintaympäristö- sekä palkkausosioiden tulokset laskivat vuoteen 2023 verrattuna.

⁴ Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) sivusto:
[Valtion henkilöstötutkimus ja Tutka - Palkeet](#)



4.1.1 Henkilöstötutkimuksen 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 ylipäätään 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.

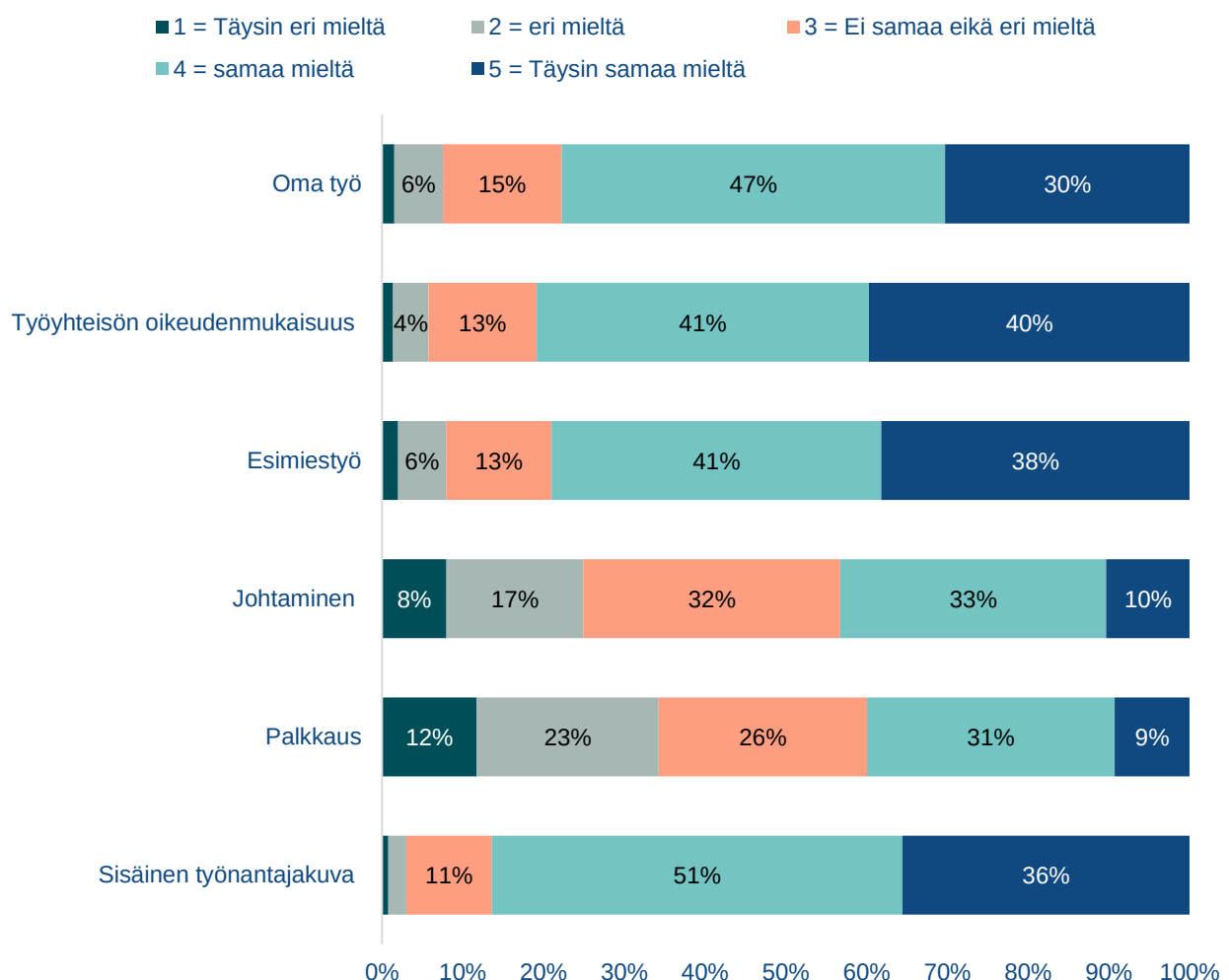
6. Sisäinen työnantajakuva

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 teemaindeksien mukaiset vastausjakaumat. Indekseistä Palkkaus ja Johtaminen erottuvat keskiarvoltaan matalampina kuin muut, Työyhteisön oikeudenmukaisuuden ja Sisäisen työnantajakuvan korostuessa positiivisina. Teemaindekseistä ainoastaan esimiestyöindeksin arvo nousi vuodesta 2023 keskiarvollisesti, muiden indeksien arvot säilyivät kutakuinkin ennallaan tai laskivat. Pidemmällä aikavälillä kuitenkin, myös teemaindeksit ovat kehittyneet positiivisesti.

Kuvio 34 Työtyytyväisyysindeksien jakaumat 2024



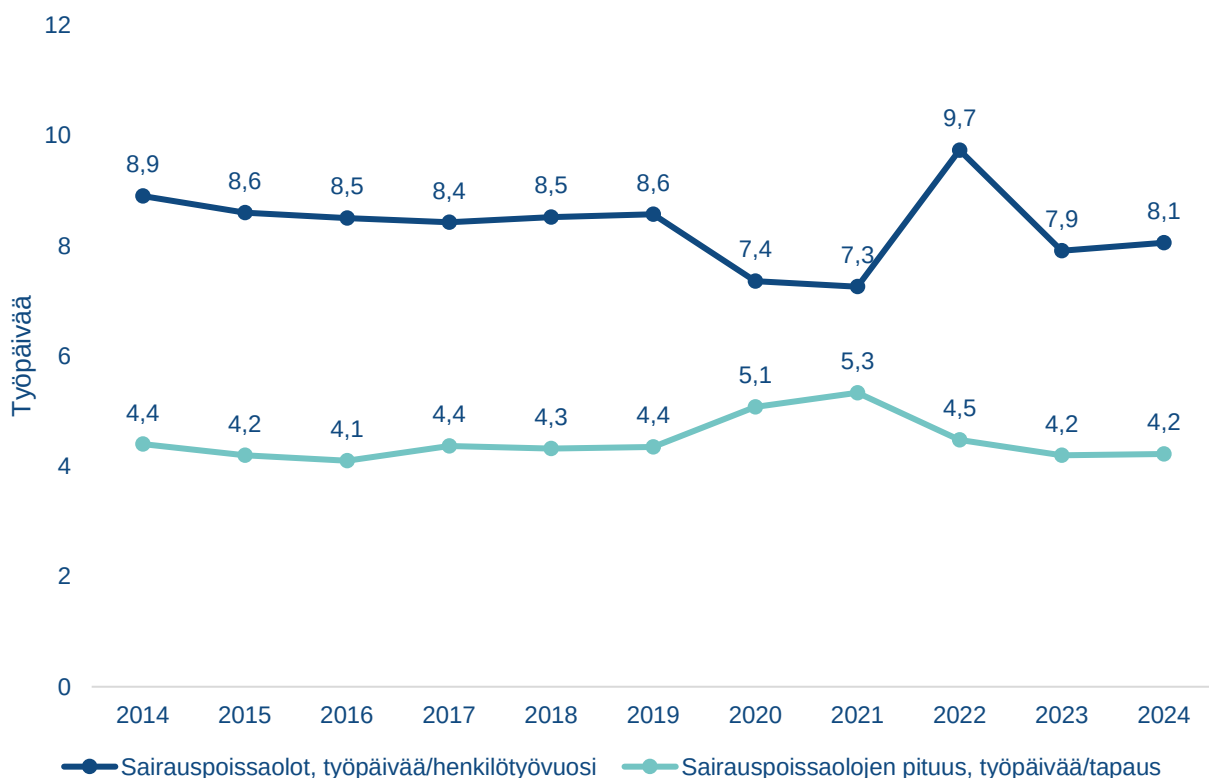
4.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot per henkilötyövuosi on yksi keskeinen henkilöstön työhyvinvointia, niin yksilö- kuin 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 2024 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 8,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot laskivat koronapandemian aikana, reagoiden koronapandemian aiheuttamien työnteon rajoitusten tuomiin poikkeusoloihin. Työnteon rajoitusten purkujen jälkeen sairauspoissaolot kasvoivat merkittävästi vuonna 2022. Etätöyön yleistymisen myötä, sairauspoissaolot näyttäisivät asettuvan koronapandemiaa edeltävää tasoa alemmalle tasolle vuosien 2023 ja 2024 perusteella.

Kuviosta 41 ilmenee myös, että sairauspoissaolon keskimääräinen pituus on ollut, koronapandemian vuosia lukuun ottamatta, kohtalaisen stabiililla tasolla. Lyhyiden (1–3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista oli 76,8 prosenttia vuonna 2024. Osuus säilyi ennallaan viime vuodesta ja oli noin 4 prosenttiyksikköä korkeampi verrattuna koronapandemian vuosiin sekä noin prosenttiyksikön alhaisempi verrattuna pandemiaa edeltäneisiin vuosiin.

Kuvio 35 Sairauspoissaolot 2014—2024



Vuonna 2024 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot. Vuonna 2024 tapaturmapoissaolon pituus oli keskimäärin 13,4 työpäivää.

4.3 Henkilöstöinvestoinnit

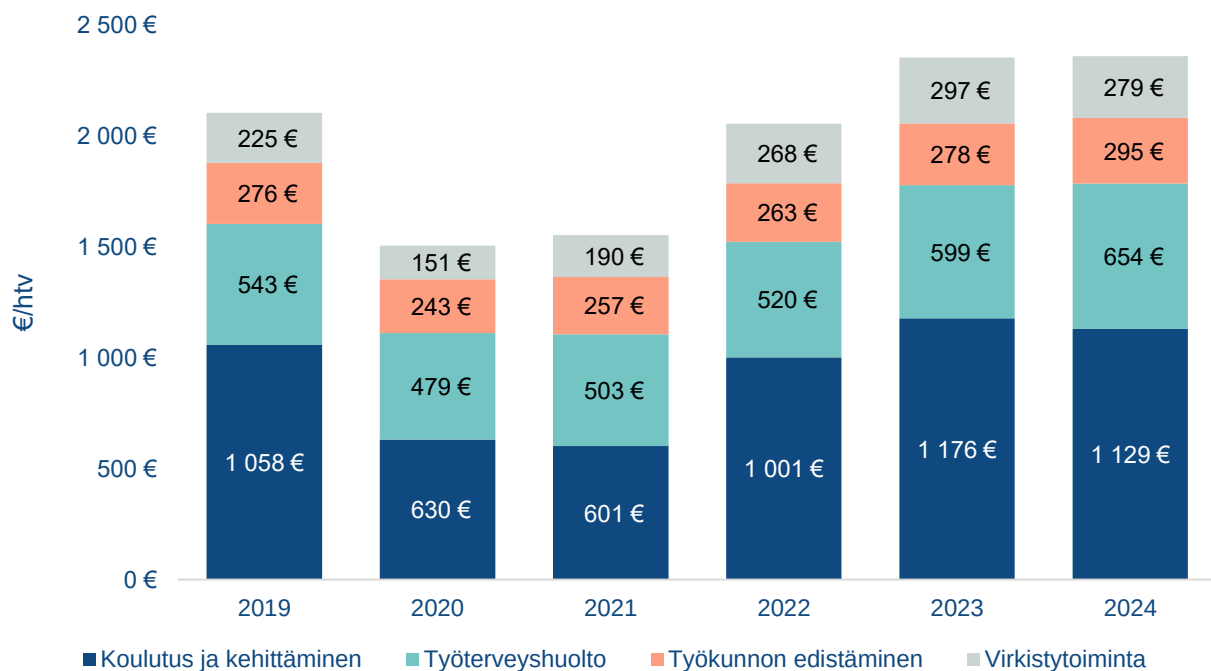
Henkilöstön työtyytyväisyyden ja työkunnan edistämiseen, koulutukseen ja kehittämiseen sekä työterveyshuoltoon tehdyillä henkilöstöinvestoinneilla pyritään varmistamaan, että henkilöstön tila tukee organisaation toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista.

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 2024 työtyytyväisyyden, työkunnan ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 2 357 euroa henkilötyövuotta kohden. Poikkeusolot pandemian aikana ovat vaikuttaneet voimakkaasti mahdollisuuksiin ja tapoihin panostaa henkilöstön hyvinvointiin vuosina 2020 ja 2021.

Henkilöstöinvestoinneista vajaa puolet käytettiin henkilöstökoulutukseen ja -kehittämiseen, reilu neljännes työterveyshuoltoon, 13 prosenttia virkistystoimintaan ja 12 prosenttia työkunnan parantamiseen. Viimeisen kahden vuoden aikana henkilöstöinvestointeja on ollut noin 250 € enemmän henkilötyövuotta kohden koronapandemiaa edeltävään tasoon verrattuna.

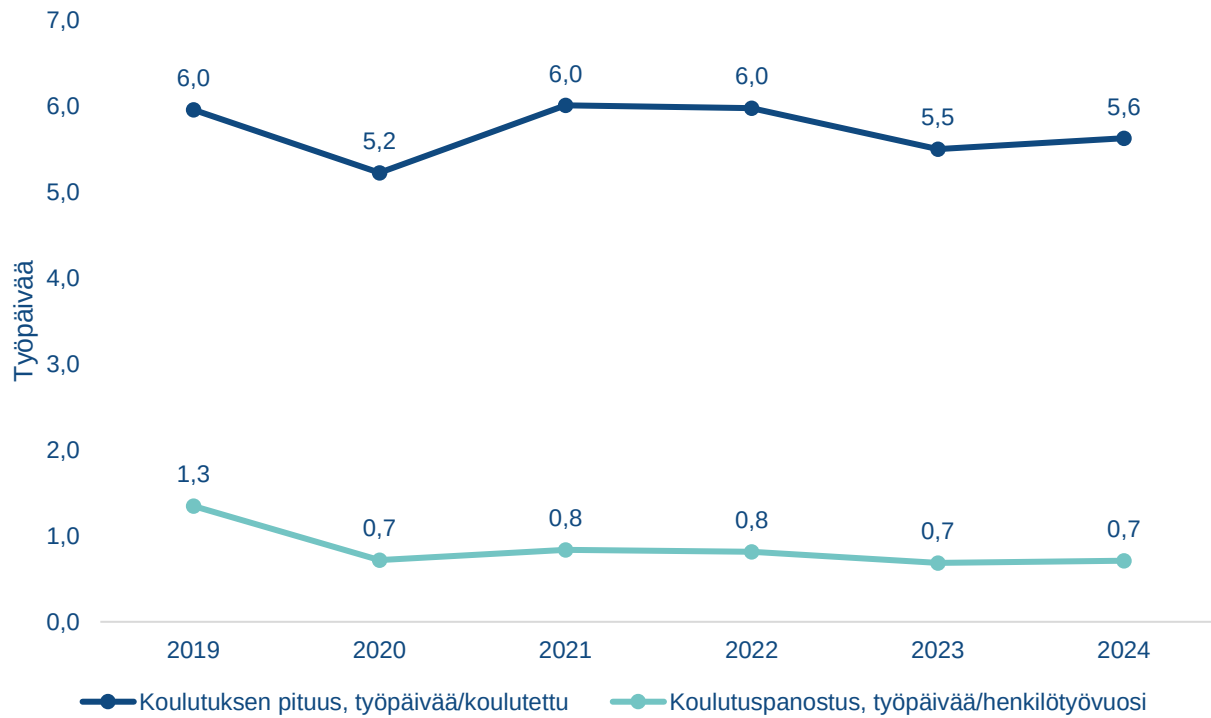
Kuvio 36 Henkilöstöinvestoinnit 2019—2024



Suuri osa valtiolla tehtävästä työstä on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään korkeaa koulutusta ja osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä. Kuviosta 43 ilmenee, että vuonna 2024 henkilöstökoulutukseen käytettiin keskimäärin vain 0,7 työpäivää per henkilötyövuosi ja koulutuksen pituus oli keskimäärin 5,6 työpäivää koulutettua kohti. Sekä koulutuspanostus, että koulutuksen pituus olivat kutakuinkin edellisen vuoden tasolla. Koulutuksen kokonaismäärä ei ole elpynyt pandemiaa edeltävälle tasolle. Pandemian aikana on koettu voimakas siirtymä lähikoulutuksista etäkoulutuksiin ja etenkin pandemian vuosina mahdollisuus osallistua koulutuksiin lähikoulutusten peruutusten takia on ollut heikko. Myös itsenäisesti suoritettavien verkkokurssien

yleistyminen vaikuttaa tarpeeseen osallistua koulutuksiin. Ainakin osa niihin käytetystä työajasta puuttuu henkilöstökoulutukseen käytetystä työajasta.

Kuvio 37 Koulutuspäivät per henkilötyövuosi 2019—2024



5 Henkilöstöön kohdistuneet säästötoimet

Nykyisen hallituksen hallitusohjelmassa ja vuoden 2024 kehyspäätöksessä on sovittu valtionhallintoon kohdistuvista säästötoimista, jotka kasvavat 393 miljoonan euron tasolle vuoteen 2027 mennessä. Lisäksi hallitus päätti puoliväliriihessä huhtikuussa 2025 uusista valtionhallinnon säästöistä, joissa tavoitteena on saavuttaa 130 miljoonan euron vuosittainen lisäsäästö vuodesta 2026 alkaen. Henkilöstöön kohdistuneita säästötoimia ovat olleet muun muassa pidättyväisyys määräaikaisten palvelussuhteiden jatkamisessa, rekrytoinneissa ja vapautuneiden virkojen täyttämisessä sekä lomautukset ja irtisanomiset.

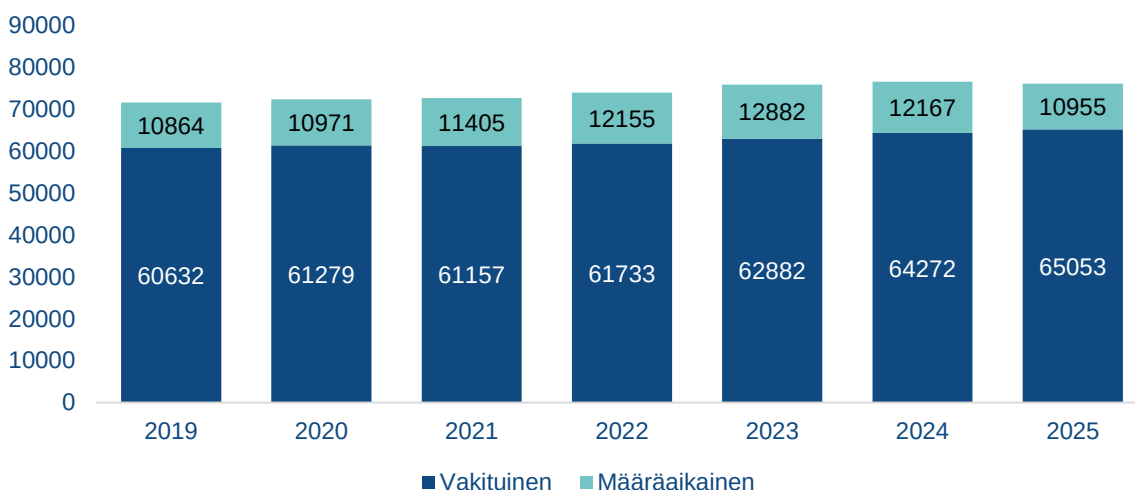
Osiassa tarkastellaan henkilöstöön kohdistuneita säästötoimia. Säästötoimia tarkastellaan etenkin päätyneiden määräaikaisten palvelussuhteiden ja lomautusten kautta. Irtisanomisien vaikutuksia havainnollistetaan vakituisten palvelussuhteiden määrän ja rakenteen muutoksen kautta, koska henkilöstökertomusta tehdessä tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuista palvelussuhteista ei ollut saatavilla riittävän kattavaa aineistoa. Aineisto päätyneistä määräaikaaisuuksista on poimittu Kieku-järjestelmästä. Lomautuksia sekä henkilöstömääriä ja -rakennetta koskevat aineistot on poimittu Tahtista.

5.1 Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstömäärän ja -rakenteen kehitys

Kuvio 35 havainnollistaa valtionhallinnon vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden maaliskuun henkilöstömääriä vuosina 2019–2025. TE-toimistot siirtyivät paikallishallinnon alaisuuteen vuoden 2025 alussa, joten vertailukelpoisuuden vuoksi TE-toimistojen henkilöstö ei sisälly luvun 5.1 tarkasteluihin.⁵

Valtion henkilöstöstä 14,4 prosenttia määräaikaisessa palvelussuhteessa vuoden 2025 maaliskuussa. Määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähentyneet 1 917 palvelussuhteella (2,6 prosenttiyksikköä) vuoden 2023 maaliskuusta. Määräaikaiset palvelussuhteet vähenivät etenkin työn luonteen, sijaisuuksien sekä avoimen viran tehtävien väliaikaisen hoitamisen vuoksi palkattujen määräaikaaisuuksien muodossa. Tätä ennen määräaikaisten palvelussuhteiden määrät sekä määräaikaisten osuus henkilöstöstä kasvoi vuosittain. Vakituisten palvelussuhteiden määrä on kasvanut trendinomaisesti tarkastelujaksolla. Vakituisten palvelussuhteiden määrä kasvoi vuoden 2024 maaliskuusta 781 palvelussuhteella⁶ ja vuoden 2023 maaliskuusta 2 071 palvelussuhteella.

Kuvio 35 Määräaikaiset ja vakituiset palvelussuhteet 03/2019–03/2025

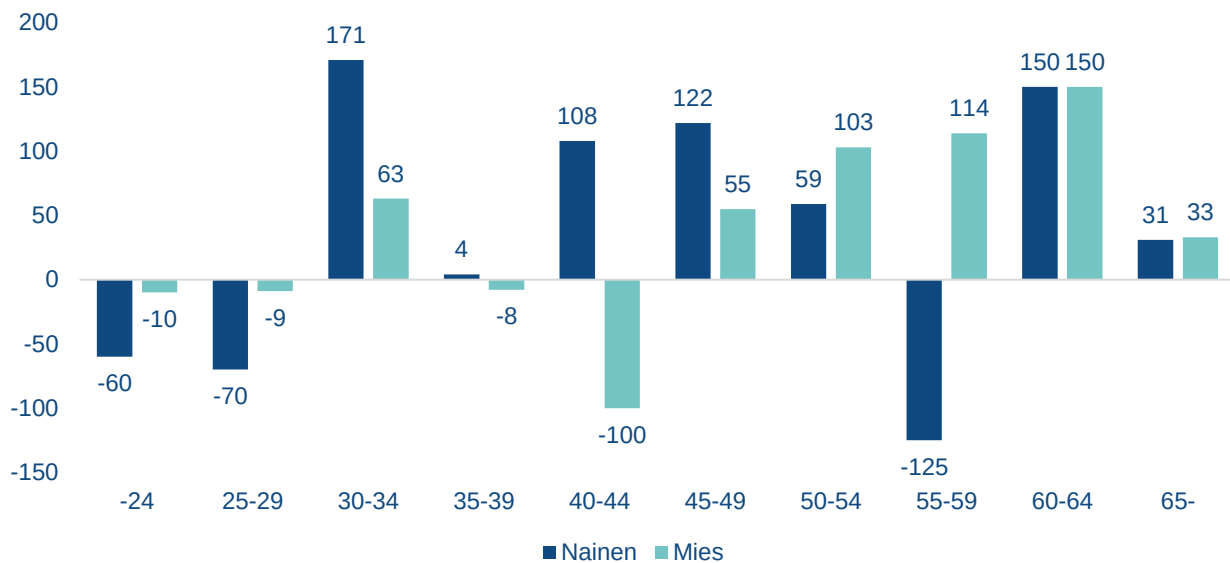


⁵ TE-toimistojen siirtymän myötä 713 määräaikaista ja 4 094 vakituista palvelussuhdetta poistui valtiolta vuoden 2025 alussa.

⁶ Kun huomioidaan TE-toimistojen myötä siirtyneet vakituiset palvelussuhteet, vakituiset palvelussuhteet vähenivät 3 319 palvelussuhteella vuosien 2024 ja 2025 maaliskuiden välillä.

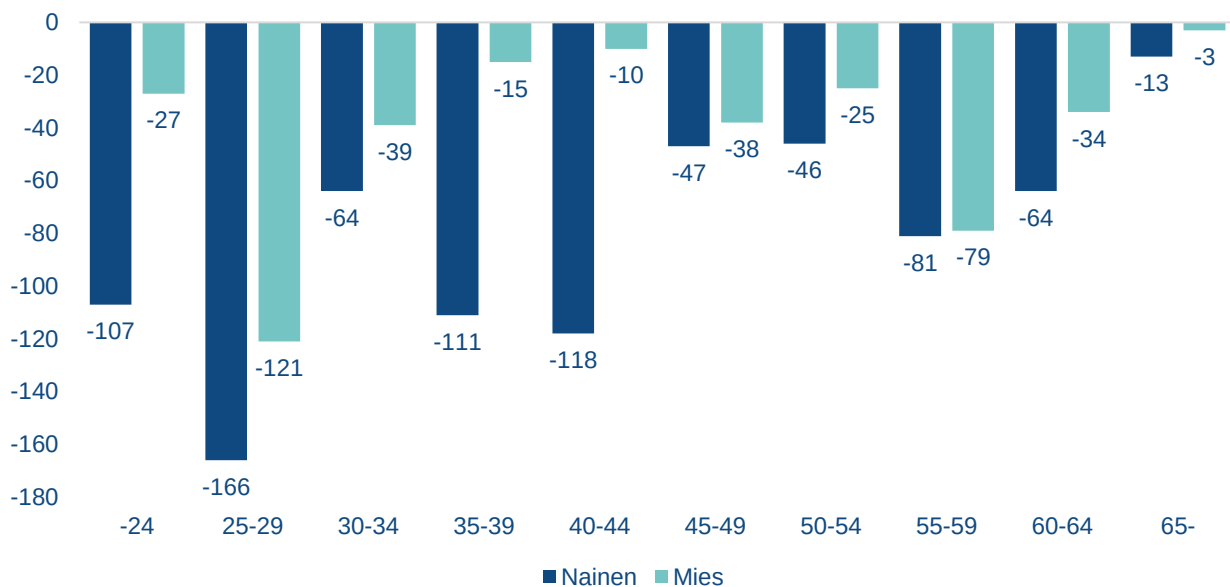
Kuviosta 36 huomataan, että vakituksia palvelussuhteita oli vähemmän alle 30-vuotiaassa, etenkin naispuolisessa, henkilöstössä vuoden 2024 maaliskuuhun verrattuna. Muissa ikäluokissa vakituksia palvelussuhteita oli joko enemmän tai suunnilleen saman verran lukuun ottamatta 40-44-vuotiaita miehiä ja 55-59-vuotiaita naisia, joiden määrä laski.

Kuvio 36 Vakituisten palvelussuhteiden muutos 03/2024–03/2025

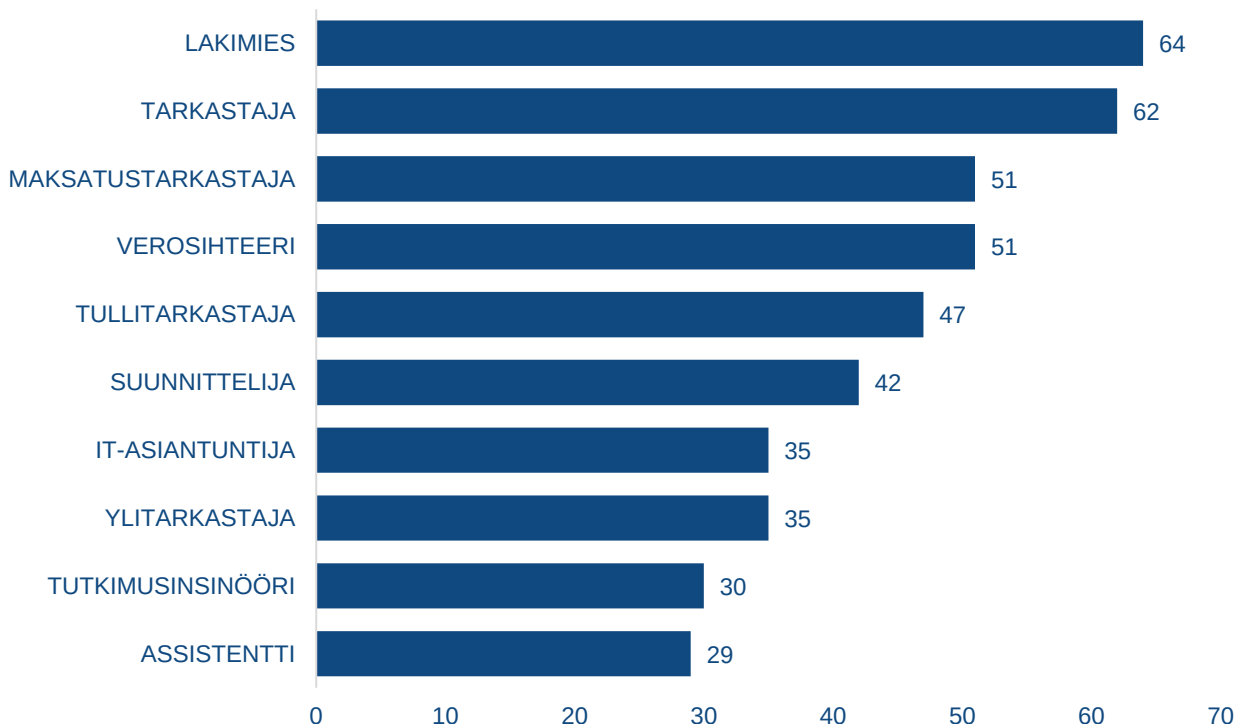


Määräaikaisia palvelussuhteita puolestaan oli vähemmän kaikissa ikäluokissa, molemmissa sukupuolissa, vuoden 2024 maaliskuuhun verrattuna, mikä on havaittavissa kuviosta 37. Määräaikaisia palvelussuhteita oli vähemmän etenkin alle 45-vuotiailla naisilla. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä laski 1,5 prosenttiyksikköä vuosien 2024 ja 2025 maaliskuiden välillä.

Kuvio 37 Määräaikaisten palvelussuhteiden muutos 03/2024–03/2025



Kuviossa 38 havainnollistetaan eniten vähentyneitä virka- ja ammatinimikkeitä vakituksissa palvelussuhteissa maaliskuiden 2024 ja 2025 välillä. Vuoden takaiseen verrattuna lakimiesten, erilaisten tarkastajien ja verosihteerien määrät olivat vähentyneet eniten. Vakituksissa palvelussuhteissa asiantuntijoiden ja erityisasiantuntijoiden lukumäärät taas kasvoivat eniten maaliskuiden välillä, yli 160 henkilöllä kumpikin.



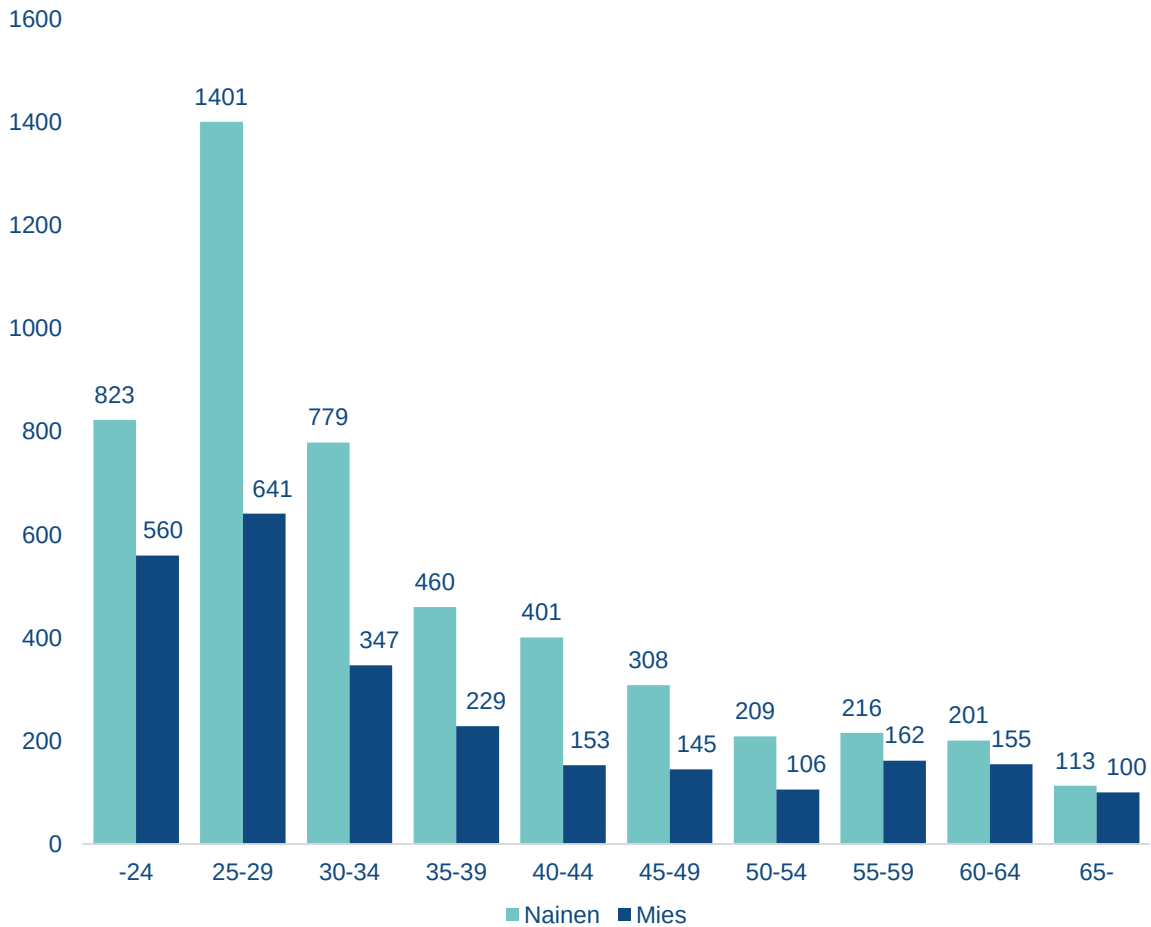
5.2 Päättäneet määräaikaiset palvelussuhteet ja lomautukset

Päättäneitä määräaikaisia palvelussuhteita tarkastellaan vuosien 2024 ja 2025 maaliskuiden välillä. Tarkasteluissa päättäneeksi määräaikaisuudeksi ei huomioida tilanteita, joissa päättäneen määräaikaisen palvelussuhteen jälkeen henkilö on aloittanut samassa virastossa uuden määräaikaisen tai vakinaisen palvelussuhteen seitsemän vuorokauden sisällä määräaikaisuuden päättymisestä tai joissa henkilöllä on taustavirka tai -työsuhde toisessa valtion virastossa määräaikaisuuden päättyessä. Aineisto päättäneistä määräaikaisuuksista on koottu valtionhallinnon yhteisestä talous- ja henkilöstöhallinnon Kieku-järjestelmästä.

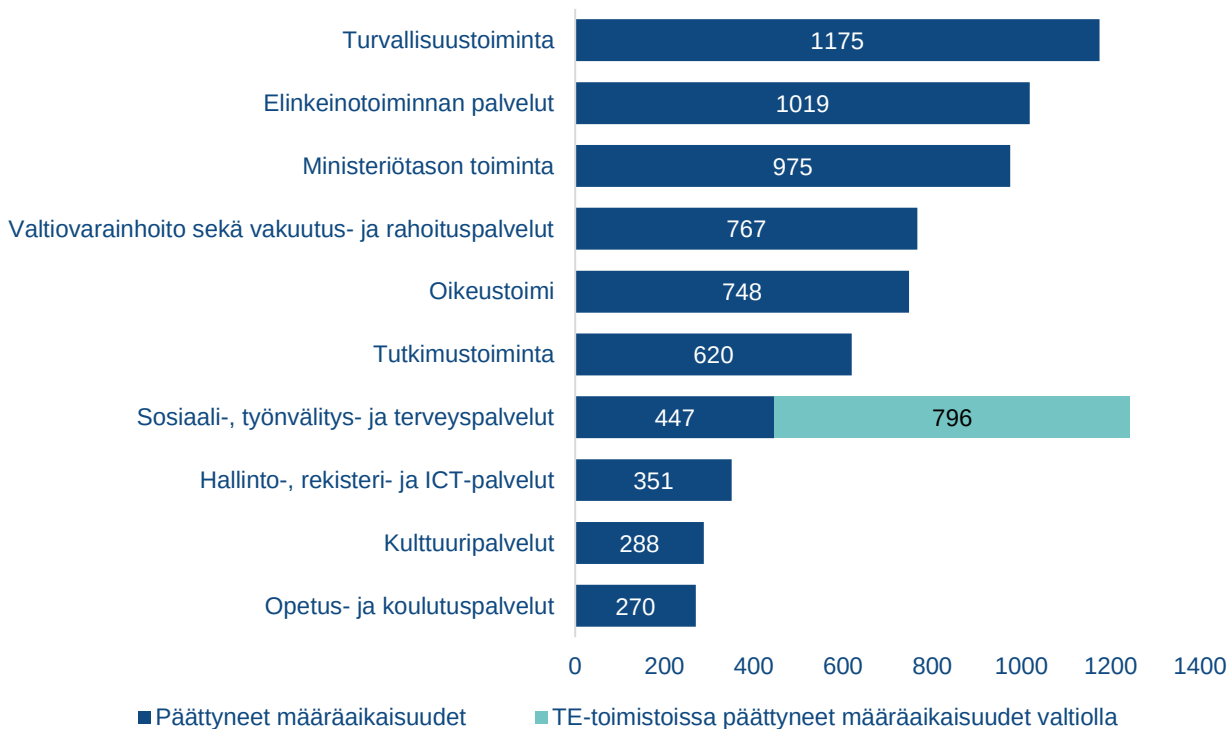
Tarkastelujaksolla määräaikaisia palvelussuhteita päättyi 7 509 kappaletta⁷. Lukuun sisältyy myös kuntien palvelukseen siirtynyt TE-toimistojen henkilöstö⁸, minkä vuoksi se yliarvioi poistumaa. Määräaikaisuuksia päättyi selvästi enemmän naisilla (65 prosenttia) kuin miehillä (35 prosenttia). Määräaikaisuuksia päättyi etenkin 20–34 -vuotiailta: nämä kattoivat 60 prosenttia kaikista päättäneistä määräaikaisuuksista. Vertailuarvoina edellä mainittuihin: maaliskuun 2024 määräaikaisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä 54 prosenttia oli naisia ja 22 prosenttia 20–34 -vuotiaita.

⁷ Luku pitää sisällään myös palvelussuhteet, joiden määräaikaisuuden syynä oli erilaiset harjoittelut.

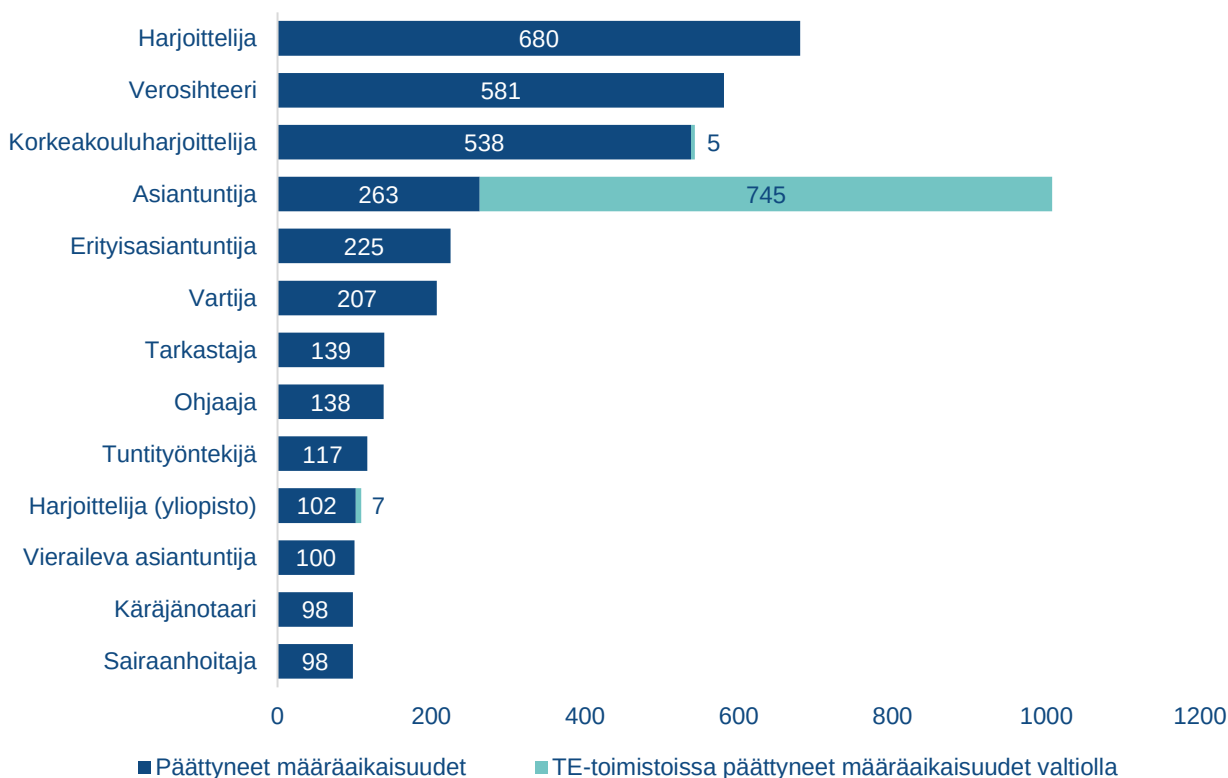
⁸ TE-toimistoissa päättyi 796 määräaikaista palvelussuhdetta maaliskuiden 2024 ja 2025 välillä.



Kuviosta 40 havaitaan, että määräaikaishuutoja päättyi valtiolla eniten sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalvelujen virastotyyppissä, 1 243 palvelussuhdetta. Mikäli TE-toimistoissa päättyneitä tai TE-toimistojen mukana siirtyneitä määräaikaishuutoja ei huomioida, niin sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalvelujen virastotyyppissä päättyi 447 määräaikaishuutoa. Yli 1 000 määräaikaishuutoa päättyi myös turvallisuustoiminnan ja elinkeinotoiminnan palvelujen virastotyypeissä, jotka ovat myös henkilöstömääriltään suurimmat virastotyyppit. Vähiten määräaikaishuutoja päättyi opetus- ja koulutus- sekä kulttuuripalvelujen virastotyypeissä, jotka taas ovat henkilöstömääriltään pienimmät virastotyyppit. Suhteutettuna vuoden 2024 maaliskuun henkilöstömäärään, eniten määräaikaishuutoja päättyi kulttuuripalveluiden ja vähiten määräaikaishuutoja päättyi turvallisuustoiminnan virastotyyppissä.



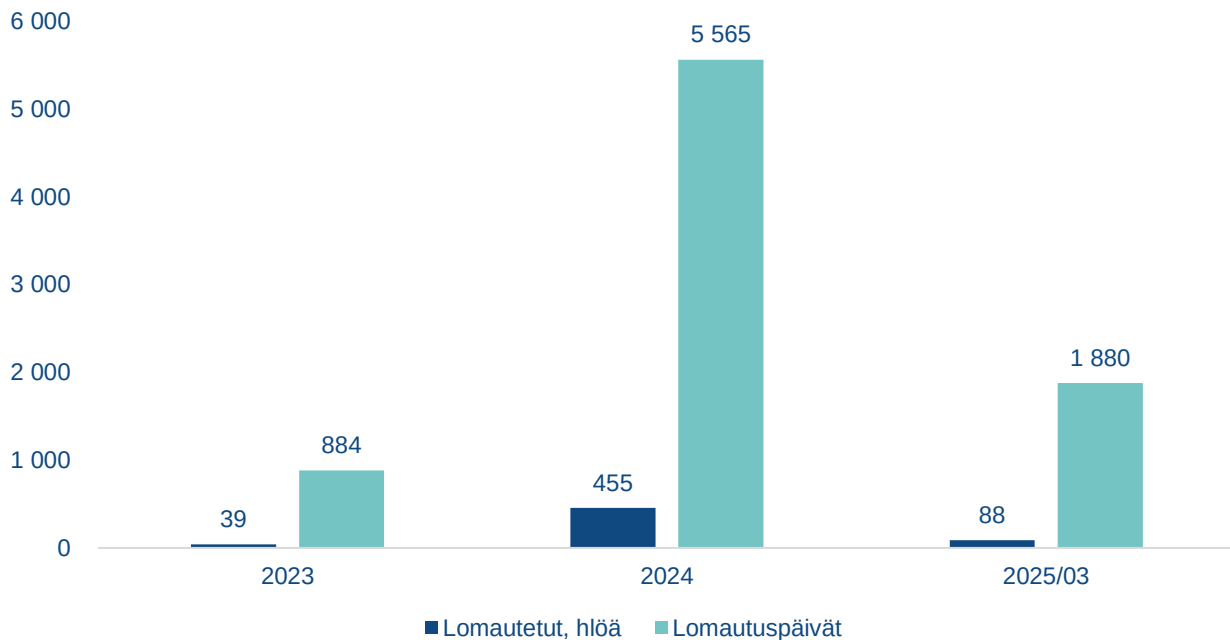
Kuviosta 41 havaitaan, että määräaikaaisuuksia päättyi selvästi eniten harjoittelussa olleilta henkilöiltä. Yhteensä erilaisia harjoitteluja päättyi tarkastelujaksolla yli 1 400 palvelussuhteen verran. Määräaikaaisuuksia päättyi merkittävä määrä myös verosihteereiltä sekä erilaisissa asiantuntijatoimissa työskenteleviltä henkilöiltä. TE-toimistoissa päättyi tai TE-toimistoista siirtyi kuntien palvelukseen 745 määräaikaista asiantuntijaa.



Kuviossa 42 on kumulatiivinen tieto valtiolla lomautetuista henkilöistä vuosina 2023 ja 2024 sekä tammi-maaliskuussa 2025. Vuonna 2024 lomautettuna oli 455 henkilöä, joille kertyi yhteensä 5 565 lomautuspäivää⁹. Vuonna 2024 lomautettuna oli 416 henkilöä enemmän verrattuna edelliseen vuoteen. Edellisvuoteen verrattuna lomautuspäiviä kertyi 4 681 päivää enemmän vuonna 2024. Vuoden 2025 maaliskuuhun mennessä lomautettuna oli ollut 88 henkilöä, joille oli kertynyt 1 880 lomautuspäivää. Tämä oli 66 henkilöä ja 1 477 päivää enemmän verrattuna vuoden 2024 maaliskuuhun.

Kuvio 42

Lomautetut henkilöt ja lomautuspäivät 2023, 2024 ja 2025Q1



⁹ Vuosien 2023 ja 2024 lukemat sisältävät 20 ja 21 henkilön sekä noin 300 ja 350 päivän verran viraston toiminnalle tyypillistä kausiluonteista lomauttamista.

Kuviot

Kuvio 1	Henkilöstön määrän kehitys 1975—2024	5
Kuvio 2	Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2024	6
Kuvio 3	Henkilöstön määrän muutos 2023—2024 virastotyypeittäin	6
Kuvio 4	Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2024	7
Kuvio 5	Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2024	7
Kuvio 6	Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2024	8
Kuvio 7	Yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2024	9
Kuvio 8	Joitain sukupuolittuneita ammattinimikkeitä vuonna 2024	9
Kuvio 9	Tehtävätaasoittainen sijoittuminen sukupuolittain 2019—2024	10
Kuvio 10	Naisten osuus ylimmästä johdosta 2014—2024	11
Kuvio 11	Keski-ikä kehitys 2014—2024	11
Kuvio 12	Ikäluokka sukupuolittain vuonna 2024	12
Kuvio 13	Koulutusjakauma 2019 ja 2024	12
Kuvio 14	Koulutusaste sukupuolittain 2019—2024	13
Kuvio 15	Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2014—2024	14
Kuvio 16	Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2024	14
Kuvio 17	Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2014—2024	15
Kuvio 18	Osa-aikaisten palvelussuhteiden osuudet sukupuolittain 2014—2024	16
Kuvio 19	Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2014—2024	17
Kuvio 20	Vanhuuseläköitymisen ennuste 2025—2040	18
Kuvio 21	Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2019—2024	18
Kuvio 22	Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin 2024	19
Kuvio 23	Poistuman ennuste 2024—2034	20
Kuvio 24	Henkilötyövuoden hinta 2019—2024	22
Kuvio 25	Ansiotasoindeksin muutos 2014—2024	23
Kuvio 26	Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain 2024	23
Kuvio 27	Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä vuonna 2024	24
Kuvio 28	Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2024	25
Kuvio 29	Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2004—2024	25
Kuvio 30	Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2019, 2023 ja 2024	26
Kuvio 31	Ei tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2024	27
Kuvio 32	Palkallisen ylityön suhde säännölliseen työaikaan sukupuolittain vuosina 2012 ja 2023	27
Kuvio 33	Työtyytyväisyyden osioiden jakaumat 2019—2024	29
Kuvio 34	Työtyytyväisyysindeksien jakaumat 2024	31
Kuvio 35	Määräaikaiset ja vakituiset palvelussuhteet 03/2019–03/2025	35
Kuvio 36	Vakituisen palvelussuhteiden muutos 03/2024–03/2025	36
Kuvio 37	Määräaikaisten palvelussuhteiden muutos 03/2024–03/2025	37
Kuvio 38	Vähentyneet vakituiset palvelussuhteet virka- ja ammattinimikkeittäin 03/2024–03/2025	37
Kuvio 39	Päätyneet määräaikaisuudet ikäryhmittäin ja sukupuolittain 03/2024–03/2025	38
Kuvio 40	Päätyneet määräaikaisuudet virastotyypeittäin 03/2024–03/2025	39
Kuvio 41	Päätyneet määräaikaisuudet virka- ja ammattinimikkeittäin 03/2024–03/2025	39
Kuvio 42	Lomautetut henkilöt ja lomautuspäivät 2023, 2024 ja 2025Q1	40

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos edellisestä vuodesta
Henkilöstömäärä												
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	78 767	73 676	72 984	73 176	74 308	75 348	77 133	78 218	79 961	81 696	81 026	-670
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	78 639	73 132	72 025	71 863	72 885	73 932	74 960	76 264	78 290	80 233	80 629	396
Henkilöstörakenne												
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	1,7	1,8	1,8	1,8	1,7	1,6	1,7	1,6	1,5	1,5	1,4	-0,1
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,2	6,4	5,9	6	9,8	10,1	10,2	10,3	10,6	10,8	11,4	0,6
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	39,7	38,9	41,3	41,4	39,7	38,4	40,3	42,7	43,7	45,0	45,0	0,0
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	94,4	94,8	94,9	94,9	95,2	95	95,3	95,2	94,9	94,9	94,9	0,0
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	5,6	5,2	5,1	5,1	4,8	5	4,7	4,8	5,1	5,1	4,9	-0,2
Kaikkien määräaikaissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	12,7	12,5	13,4	14,7	16,2	16,5	16,8	17,7	17,9	17,4	15,4	-2,0
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	87,4	90,4	90,3	90,3	90,3	90,3	90,2	90,9	91,0	90,8	91,0	0,2
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	48,6	48,8	48,9	49,0	49,2	49,4	49,5	50,2	50,8	51,0	50,9	-0,1
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	46,3	46,4	46,3	46,3	46,1	45,9	45,7	45,6	45,5	45,5	45,7	0,2
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	57,3	57,6	56,8	55,8	54,7	54,1	53,4	53	52,6	52,8	53,4	0,6
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,3	5,1	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	5,4	5,5	5,5	5,6	0,1
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	31,9	30,2	32,2	33,2	33,7	34,3	35,4	36,3	37,8	38,0	39,5	1,5
Tutkijakoulutuksen (lisansiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4,5	3,7	3,8	3,9	3,9	4,1	4,1	4,3	4,3	4,3	4,3	0,0
Työajan käyttö vuoden aikana												
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	78,2	79,2	80,2	80,7	80,6	80,8	82,5	82,2	80,8	81,2	80,9	-0,3
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	0,0
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,8	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2	0,7	0,7	1	1,2	1,1	-0,1
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	14,8	14,8	14	13,7	13,7	13,4	13	13,2	13,2	13,2	13,5	0,3
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,7	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	2,9	2,9	3,9	3,2	3,2	0,0
Työvoimakustannukset vuoden aikana												
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	61,8	62,5	64,3	65,5	65,6	65,8	66,4	65,9	64,2	64,3	64,5	0,2
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	38,2	37,5	35,7	34,5	34,4	34,2	33,6	34,1	35,8	35,7	35,5	-0,2
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	18,2	17,7	17,4	17,3	17,4	17,3	16,9	17,4	18,7	18,3	18,5	0,2
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	17,8	17,6	16,1	14,9	14,7	14,6	14,9	15,0	15,0	15,2	14,8	-0,4
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,2	2,2	2,1	2,3	2,2	2,4	1,8	1,8	2,1	2,2	2,2	0,0
Henkilöstötarve												
Ulkoiset henkilöstörekrytinnit vuoden aikana, lukumäärä	5 147	3 697	4 305	4 805	6 205	5 384	6 714	7 597	7 193	7 062	5582	-1 480
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	64	59,7	58,8	73,6	59,2	93,6	95,4	165,8	152,1	97,0	174,7	77,7



VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2024

Valtion henkilöstökertomus 2024

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