VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 2/2018

VALTIODATA KUNTADATA

Valtion henkilöstö-kertomus 2017

Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury

Kuvailulehti

Julkaisija: Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö		Julkaisupäivämäärä: 21.6.2018	
Tekijä	Valtiokonttori, Tiedolla johtamisen tuki: Riitta Ruusunen, analysointipalvelu@valtiokonttori.fi	Julkaisun teema: Valtio työnantajana	
Julkaisun nimi	Valtion henkilöstökertomus 2017	ISSN:	2489-4761

Tiivistelmä:

Valtion henkilöstökertomuksen tarkoitus on tarjota tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tämän raportin tarkasteluvuosi on 2017. Henkilöstön tilan kehitystä selvitetään vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta aiempiin vuosiin, pääosin edelliseen vuoteen tai vuoteen 2010.

Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot valtion virastojen ja laitosten palvelussuhteista.

Henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstömäärästä ja -rakenteesta, henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä, henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä sekä naisten ja miesten asemasta valtiolla.

Asiasanat:	ansiokehitys, henkilöstöhallinto, tasa-arvo, työhyvinvointi		
Kieli:	suomi	Sivumäärä:	44
Julkaisujen jakelu:		www.valtiokonttori.fi	

Sisällys

Johdanto 3

1 Henkilöstö 4

1.1 Henkilöstön määrä 4

1.2 Sukupuolirakenne 6

1.3 Ikärakenne 7

1.4 Henkilöstön koulutusrakenne 8

1.5 Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet 9

1.6 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma 10

1.7 Vaihtuvuus 13

2 Työvoimakustannukset ja ansiokehitys 15

2.1 Työvoimakustannukset 15

2.2 Henkilötyövuoden hinta 15

2.3 Ansiokehitys 16

2.4 Työajan käyttö 17

3 Työhyvinvointi 17

3.1 Työtyytyväisyys 17

3.2 Tyytyväisyys johtamiseen 21

3.3 Sairauspoissaolot 21

3.4 Lähtö- ja tehtäväkiertohalukkuus 26

4 Henkilöstön kehittäminen 30

4.1 Henkilöstöinvestoinnit 30

4.2 Henkilöstökoulutus 30

5 Naiset ja miehet valtiolla 32

5.1 Koulutus 32

5.2 Ammattinimikkeet 33

5.3 Tehtävätasoittainen sijoittuminen 34

5.4 Ikä ja ansiot 36

5.5 Naisten ja miesten samapalkkaisuus 37

5.6 Työajan käyttö sukupuolittain 39

Taulukot ja kuvat 42

Lähteet 43

Liitteet 44

Liite 1. Valtion henkilöstökertomuksen tunnusluvut vuosilta 2010–2017 44

Johdanto

Valtion henkilöstökertomuksen tarkoitus on tarjota tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tämän raportin tarkasteluvuosi on 2017. Henkilöstön tilan kehitystä kuvataan vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta aiempiin vuosiin, pääosin edelliseen vuoteen tai vuoteen 2010.

Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot valtion virastojen ja laitosten palvelussuhteista. Mikäli tiedot on otettu muista lähteistä kuin Tahti-rekisteristä, lähdetiedot mainitaan kuvioiden yhteydessä. Aineisto ei sisällä yliopistojen eikä valtion liikelaitosten henkilöstötietoja.

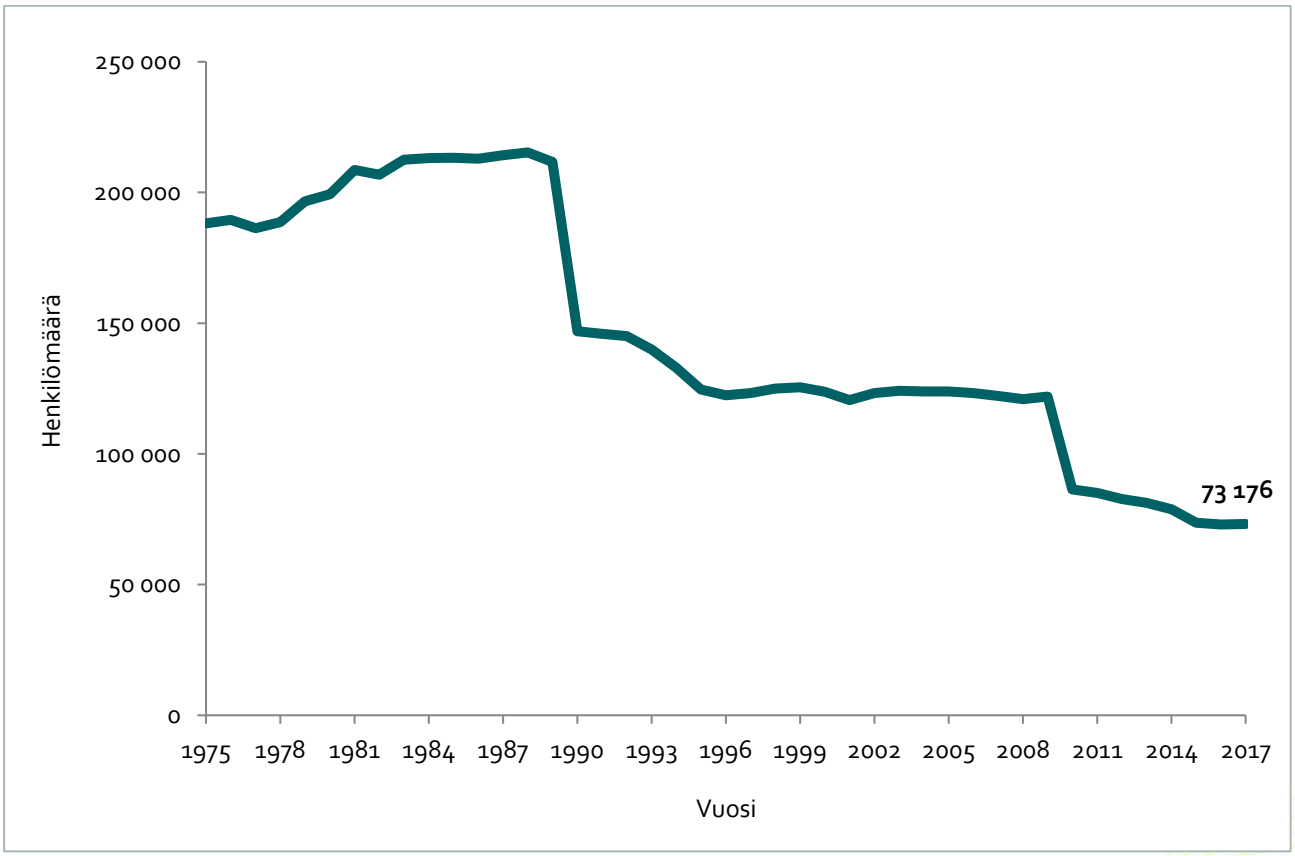
Henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstön määrästä, rakenteesta, vaihtuvuudesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä. Henkilöstökertomuksessa pyritään tarkastelemaan sukupuolten välisiä eroja asiakokonaisuuksien yhteydessä. Lisäksi tämän vuoden henkilöstökertomukseen on sisällytetty erillisenä lukuna sukupuolten välisiä tietoja koulutuksesta, tehtävistä, palkkauksesta ikäryhmittäin sekä työajan käytöstä. Uusi sukupuolten välisiä eroja tarkasteleva luku on lisätty kertomukseen, koska Naiset ja miehet valtiolla -raporttia ei julkaista vuosittain[1].

[1] Edellinen Naiset ja miehet valtiolla -raportti julkaistiin vuoden 2015 tiedoista: http://vm.fi/documents/10623/1915153/Naiset+ja+miehet+valtiolla+2015.pdf/b889a7f2-8e81-41f4-b10e-5c2fa3dcd921 .

1 Henkilöstö

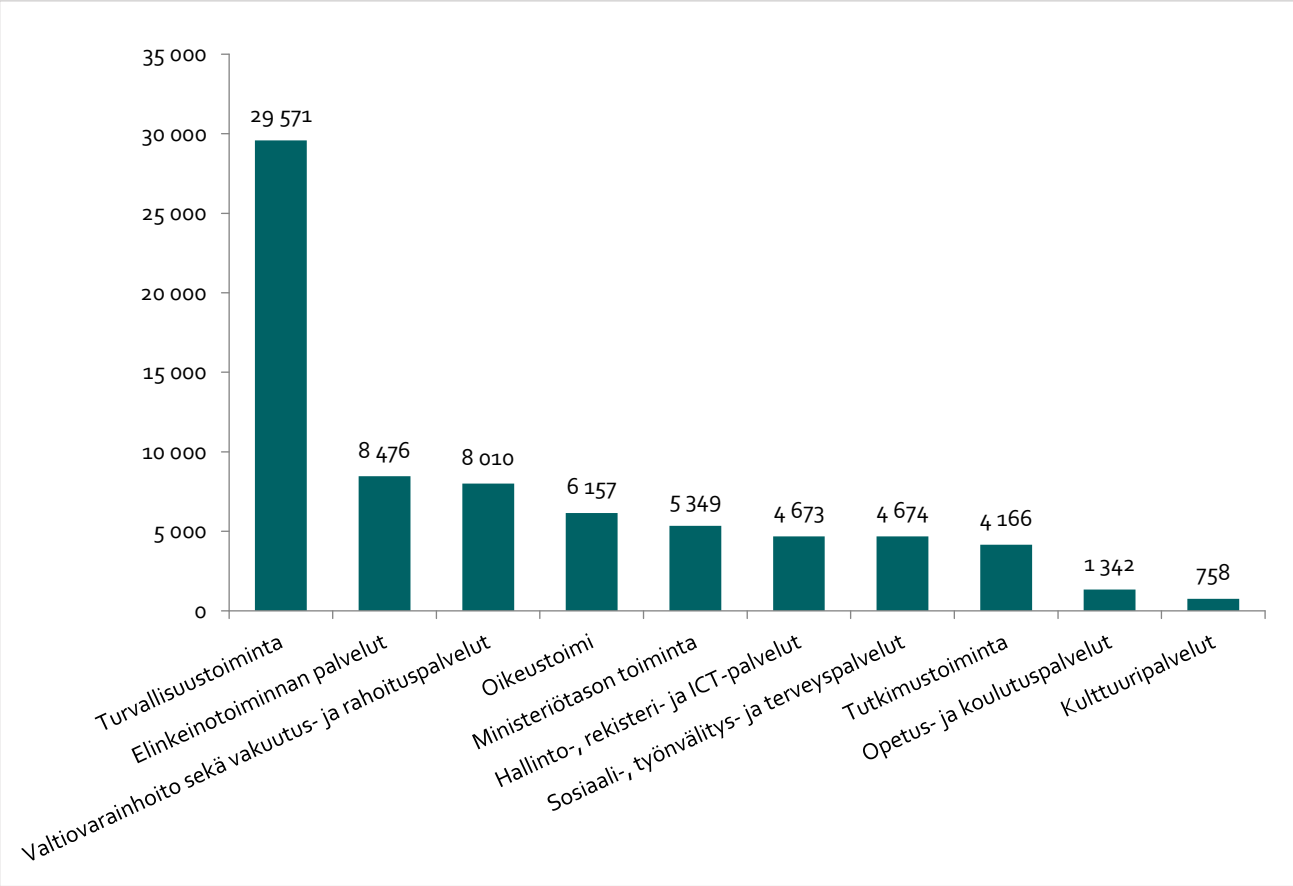
1.1 Henkilöstön määrä

Joulukuussa 2017 valtion budjettitalouden piirissä työskenteli päätoimisesti 73 176 henkilöä, joka on 3,1 prosenttia Suomen työllisestä työvoimasta. Henkilömäärä nousi 192 henkilöllä (0,3 %) vuodesta 2016. Viime vuosikymmeninä valtion budjettitalouden virastot ja laitokset, niiden tehtävät ja henkilöstö ovat muuttuneet merkittävästi. Valtion virastoissa ja laitoksissa työskenteli enimmillään runsaat 215 000 henkilöä vuonna 1988. Kuviosta 1 ilmenee, että henkilöstömäärä on vähentynyt vuosien 1985–2017 välisenä aikana 140 080 henkilöllä (–66 %). Valtaosa vähennyksestä on seurausta vuosina 1990–1995 tapahtuneesta virastojen ja laitosten liikelaitostamisesta, yhtiöittämisestä ja kunnallistamisesta sekä säästö- ja tehostamistoimista 1990-luvun alussa ja 2000-luvulla. Posti- ja telelaitoksen ja Valtionrautateiden liikelaitostaminen vuonna 1990 selittää noin 60 000 henkilön poistumisen budjettitalouden alaisuudesta. Yliopistojen säätiöittäminen vuonna 2010 oli merkittävä organisaatiomuutos, jonka myötä noin 34 000 henkilöä siirtyi budjettitalouden ulkopuolelle. Viimeisin huomionarvoinen muutos oli Teknologian tutkimuskeskus VTT:n yhtiöittäminen, jonka myötä valtion budjettitalouden piirissä työskentelevä henkilöstö vähentyi yli 2 000 henkilöllä vuonna 2015.



Kuvio 1 Valtion henkilöstön määrä vuosina 1975–2017

Valtion toiminnot liittyvät keskeisten ja välttämättömien yhteiskunta-, elinkeino- ja kansalaispalvelujen tuottamiseen sekä niiden ohjaamiseen ja sääntelyyn. Kuviossa 2 esitetään henkilöstön määrä virastotyypeittäin. Eniten henkilöitä työskenteli turvallisuustoiminnan ja elinkeinotoiminnan palveluiden toimialoilla, jotka kattoivat yhdessä yli puolet valtion henkilöstöstä.



Kuvio 2 Valtion henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2017

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 2017 henkilöstöstä 90,3 prosenttia oli virkasuhteessa ja 9,7 prosenttia työsopimussuhteessa.

Budjettitalouden henkilöstö on keskittynyt voimakkaasti Uudellemaalle, jossa työskenteli vuonna 2017 41,9 prosenttia valtion henkilöstöstä. Henkilöstömäärien suhteet maakuntien välillä ovat pysyneet pitkälti samoina kun verrataan vuotta 2017 vuoteen 2010. Taulukosta 1 ilmenee, että valtion henkilöstö on näiden seitsemän vuoden aikana vähentynyt Etelä-Karjalaa lukuun ottamatta kaikissa maakunnissa.

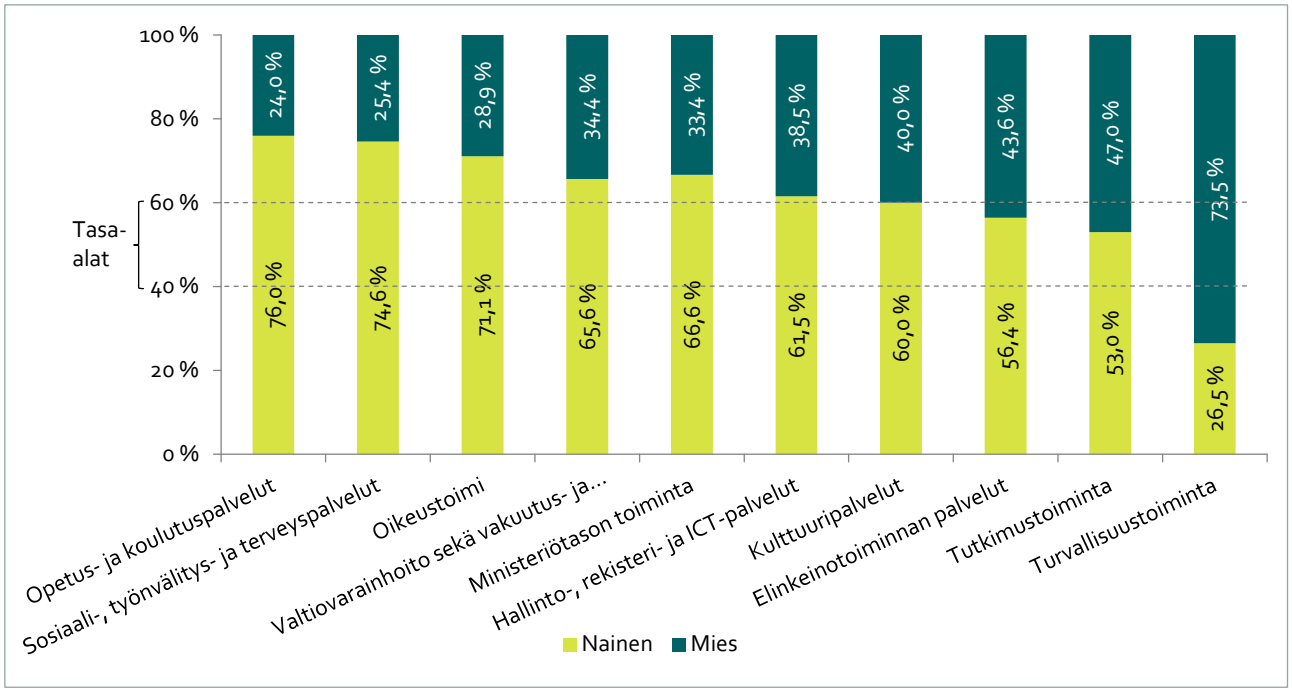
Taulukko 1 Valtion henkilöstön määrä maakunnittain vuosina 2010 ja 2017

	2010 lkm	2010 %	2017 Lkm	2017 %	Muutos %
Uusimaa	33 956	39,3 %	30 673	41,9 %	-9,7 %
Varsinais-Suomi	5 310	6,1 %	4 597	6,3 %	-13,4 %
Pirkanmaa	4 867	5,6 %	4 224	5,8 %	-13,2 %
Pohjois-Savo	4 075	4,7 %	3 579	4,9 %	-12,2 %
Kanta-Häme	4 469	5,2 %	3 341	4,6 %	-25,2 %
Pohjois-Pohjanmaa	4 081	4,7 %	3 221	4,4 %	-21,1 %
Lappi	3 897	4,5 %	3 266	4,5 %	-16,2 %
Keski-Suomi	4 093	4,7 %	2 961	4,0 %	-27,7 %
Kymenlaakso	3 485	4,0 %	3 030	4,1 %	-13,1 %
Satakunta	2 562	3,0 %	2 081	2,8 %	-18,8 %
Etelä-Karjala	1 996	2,3 %	2 063	2,8 %	3,4 %
Pohjanmaa	2 176	2,5 %	1 913	2,6 %	-12,1 %
Etelä-Savo	2 147	2,5 %	1 731	2,4 %	-19,4 %
Pohjois-Karjala	2 354	2,7 %	1 779	2,4 %	-24,4 %
Etelä-Pohjanmaa	1 730	2,0 %	1 221	1,7 %	-29,4 %
Kainuu	1 718	2,0 %	1 330	1,8 %	-22,6 %
Päijät-Häme	1 622	1,9 %	995	1,4 %	-38,7 %
Ulkomailla toimivat	654	0,8 %	554	0,8 %	-15,3 %
Keski-Pohjanmaa	622	0,7 %	472	0,6 %	-24,1 %
Ahvenanmaa	181	0,2 %	144	0,2 %	-20,4 %
Yhteensä	**86 383**	**100,0 %**	**73 176**	**100,0 %**	**-15,3 %**

1.2 Sukupuolirakenne

Vuonna 2017 naisten (49,0 prosenttia) ja miesten (51,0 prosenttia) osuudet valtion henkilöstöstä olivat lähes yhtä suuria ja valtio oli keskimäärin tasa-ala[2]. Jakauma on pysynyt lähes samana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle 2010. Kuvio 3 havainnollistaa sukupuolijakaumaa virastotyypeittäin. Tasa-aloja olivat vuonna 2017 elinkeinotoiminnan palvelut, tutkimustoiminta sekä ensimmäistä kertaa kulttuuripalvelut. Sosiaali- ja terveystoiminta oli vielä vuosina 2010–2013 tasa-ala, mutta vuonna 2014 naisten osuus nousi yli 60 prosenttiin, ja kipusi vuonna 2017 jo 73,8 prosenttiin työ- ja elinkeinotoimistojen siirryttyä elinkeinotoiminnan palveluista sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluihin. Turvallisuustoiminta (Puolustusvoimat, Poliisi, Rajavartiolaitos, Maahanmuuttovirasto, Rikosseuraamuslaitos, Pelastusopisto) on selvimmin miesvaltainen toimiala. Turvallisuustoimintaa lukuun ottamatta kaikissa virastotyypeissä on enemmän naisia kuin miehiä.

[2] Tasa-aloilla naisten ja miesten osuudet ovat korkeintaan 60 prosenttia ja vähintään 40 prosenttia.

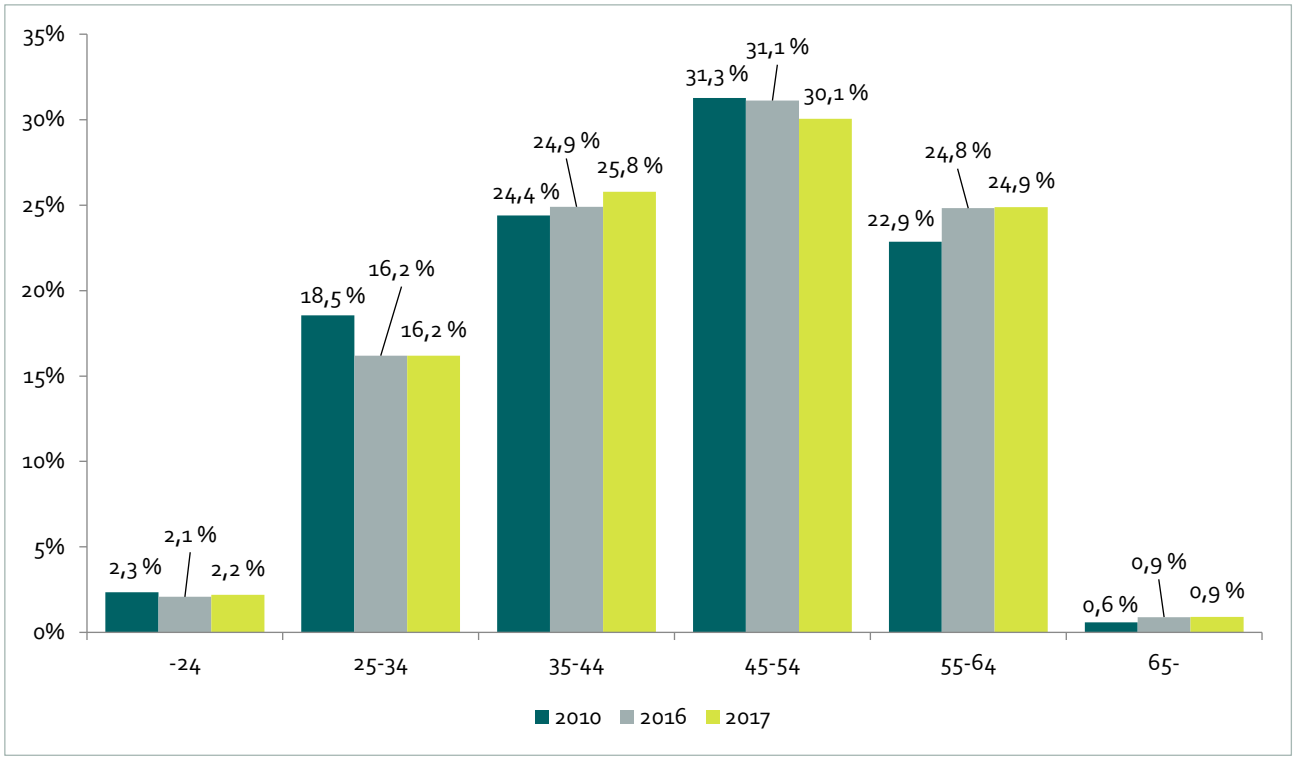


Kuvio 3 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2017

1.3 Ikärakenne

Vuonna 2017 valtion henkilöstön keski-iässä ei tapahtunut muutosta edelliseen vuoteen verrattuna. Keski-ikä molempina vuosina oli 46,3 vuotta. Vuodesta 2010 vuoteen 2017 keski-ikä on noussut 0,7 vuodella. Keski-ikää tarkasteltaessa on huomioitava, että yksittäiset virastot saattavat poiketa keskiarvotiedosta huomattavasti. Henkilöstön keski-ikä virastoissa vaihtelikin 37,0 vuodesta 54,0 vuoteen vuonna 2017.

Kuviossa 4 esitetään valtion henkilöstö ikäluokittain. Vuonna 2017 ikäluokittain suurimpia henkilöstöryhmiä olivat 45–54-vuotiaat (30,1 %) ja 35–44-vuotiaat (25,8 %) ja 55–64-vuotiaat (24,9%). Edellisestä vuodesta alle 24-vuotiaiden, 35–44-vuotiaiden ja 55-64-vuotiaiden ikäryhmien osuudet nousivat ja muiden ikäryhmien osuudet laskivat. Suurin lasku (1,7 prosenttiyksikköä) kohdistui suurimpaan ikäryhmään 45–54-vuotiaat. Vähintään 45-vuotiaita oli yli puolet (55,8 %) henkilöstöstä. Heistä 662 henkilöä oli täyttänyt vähintään 65 vuotta. Yli 55-vuotiaita (25,8 %) oli selvästi enemmän kuin alle 35-vuotiaita (18,4 %). Vuodesta 2010 vuoteen 2017 yli 55-vuotiaiden osuus on noussut 2,3 prosenttiyksikköä ja alle 35-vuotiaiden osuus on laskenut 2,4 prosenttiyksikköä.



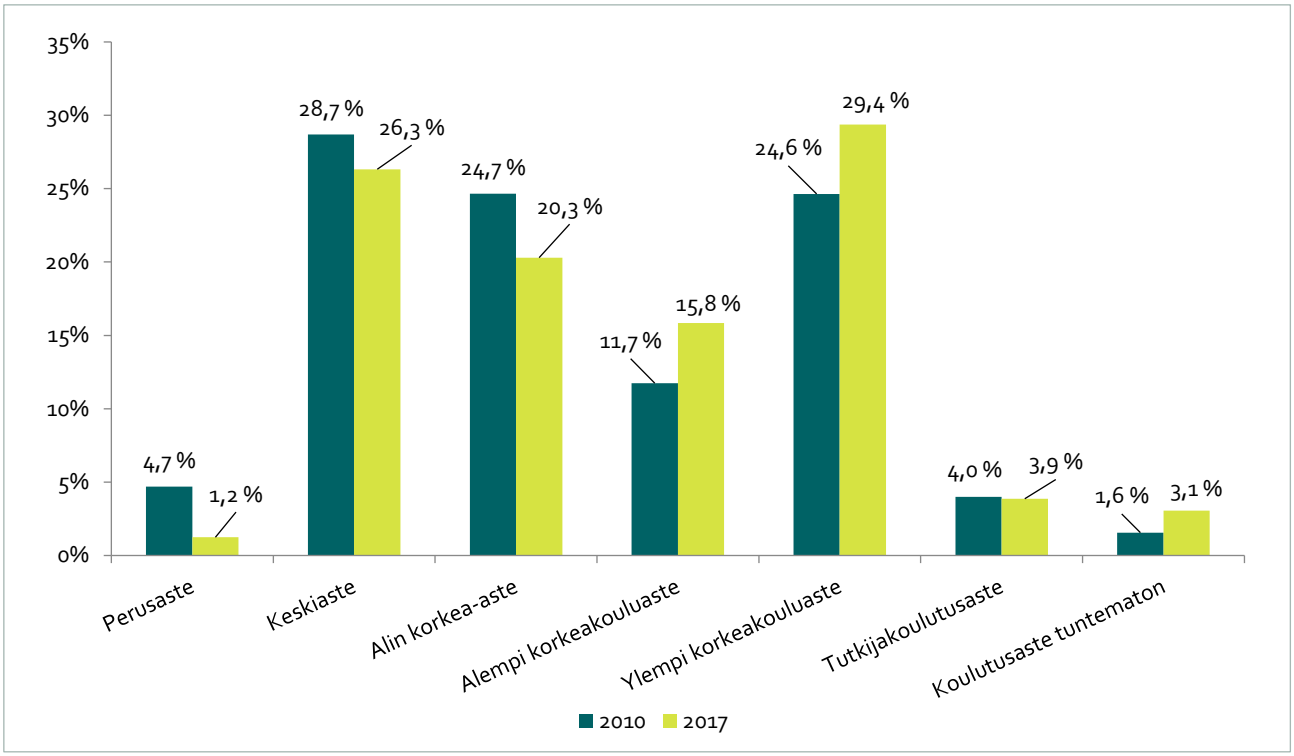
Kuvio 4 Valtion henkilöstö ikäluokittain vuosina 2010, 2016 ja 2017

1.4 Henkilöstön koulutusrakenne

Valtion virastojen tehtävien luonteen vuoksi suuri osa työtehtävistä vaatii tekijältään korkeaan koulutukseen perustuvaa osaamista. Kuviosta 5 ilmenee, että vuonna 2017 valtion henkilöstöstä 49,1 prosentilla oli korkeakoulututkinto (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus) ja kaikkiaan 95,7 prosentilla henkilöstöstä oli vähintään keskiasteen tutkinto[3]. Koulutusaste tuntematon -ryhmän osuus kasvoi vuoteen 2016 verrattuna, koska vuonna 2017 ryhmään lisättiin henkilöt, joilta tutkintotieto puuttui kokonaan. Aiemmin ryhmä on sisältänyt vain ne, joiden tutkinnolla ei ole Tilastokeskuksen tutkintokoodiston mukaista vastinetta. Henkilöstön koulutustasoa seurataan koulutustasoindeksillä[4], jonka arvo oli 5,3 vuonna 2017. Tämä tarkoittaa sitä, että keskimääräinen valtion henkilöstön koulutustaso sijoittui noin alimman korkea-asteen tasolle. Vuodesta 2010 vuoteen 2017 korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on noussut, kouluttamattomampien ryhmien osuus on laskenut ja koulutustasoindeksin arvo on noussut kahdella kymmenyksellä.

[3] Koulutusaste tuntematon -kuuluvilla oletetaan olevan vähintään keskiasteen tutkinto. Tämä oletus tehdään, koska valtiolla ei käytännössä ole enää tehtäviä, jotka eivät vaatisi vähintään ammattikoulutusta.

[4] Koulutustasoindeksi on keskiarvo henkilöiden koulutusasteesta, jossa 1 = alempi perusaste, 2 = ylempi perusaste, 3,5 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi korkeakouluaste, 7 = ylempi korkeakouluaste, 8 = tutkijakoulutus.



Kuvio 5 Valtion henkilöstön koulutustaso vuosina 2010 ja 2017

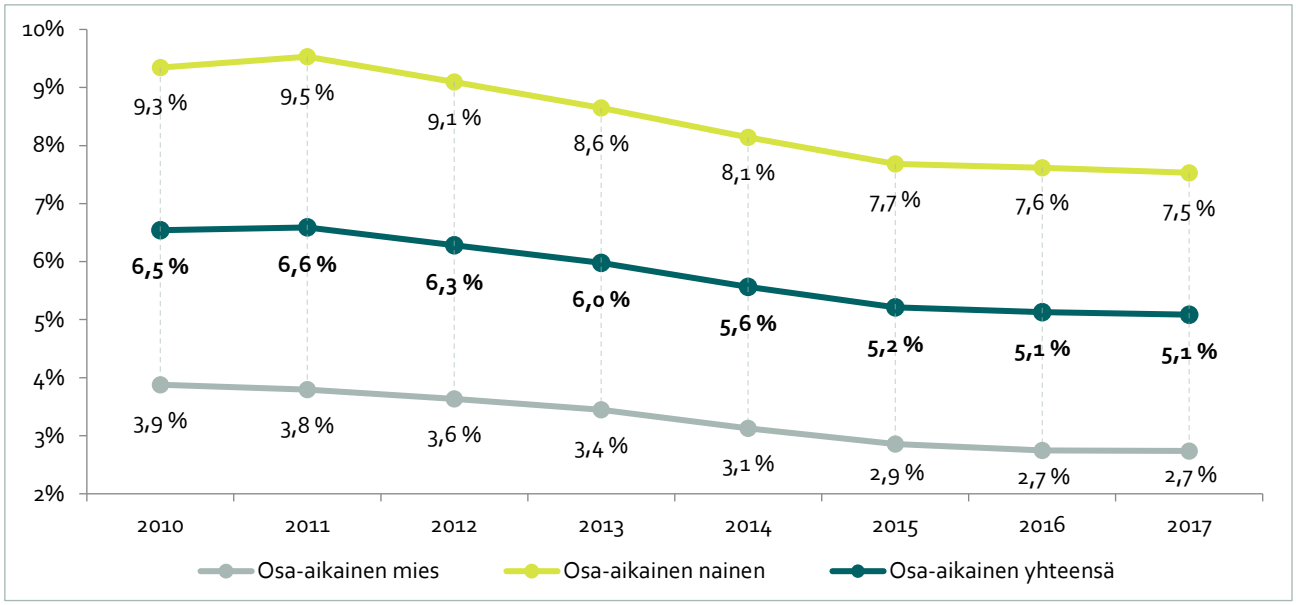
1.5 Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Vuonna 2017 valtion henkilöstö työskenteli pääosin kokoaikaisesti (94,9 %) toistaiseksi voimassa olevassa (85,3 %) palvelussuhteessa. Henkilöstöstä 14,7 prosenttia oli eri syistä määräaikaisessa ja 5,1 prosenttia osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten osuus nousi 1,3 prosenttiyksikköä ja osa-aikaisten osuus pysyi samana.

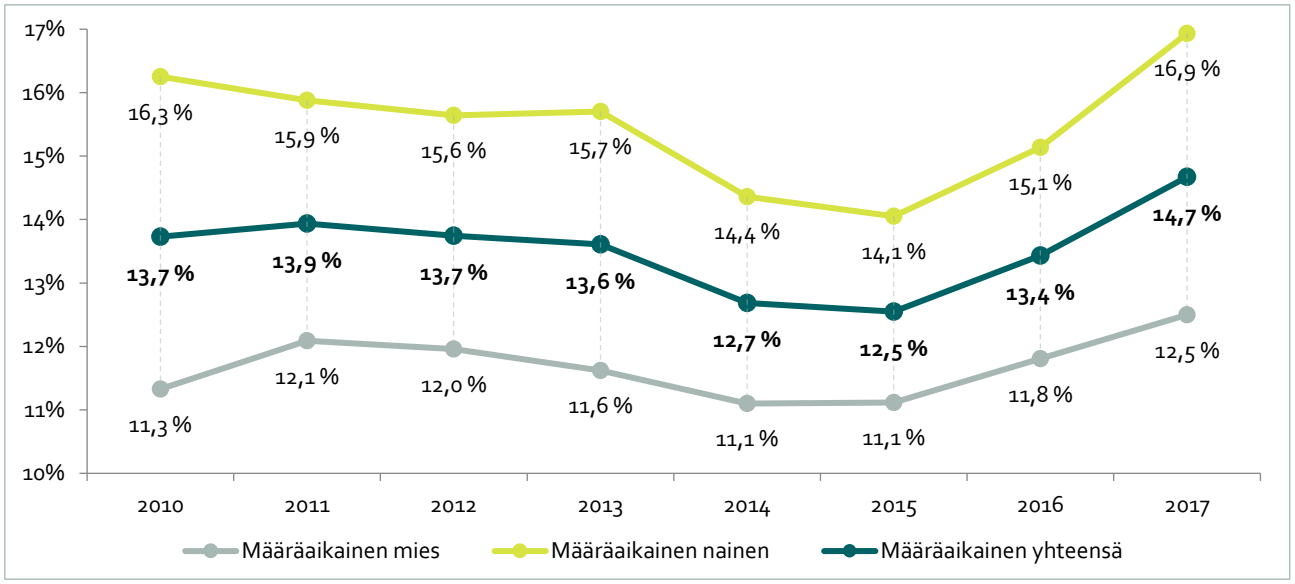
Osa-aikaisten osuus on tarkastelujaksolla noudattanut laskevaa trendiä. Vuonna 2017 se pysyi kuitenkin edellisen vuoden tasolla. Toiminnallisesti osa-aikatyö soveltuu tehtäviin, joiden suorittaminen voidaan helposti jakaa useampien henkilöiden kesken. Henkilöstölle osa-aikainen työ antaa esimerkiksi paremman mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän, mikä edistää työssä jaksamista.

Palvelussuhteen määräaikaisuudelle pitää olla perusteltu syy. Esimerkiksi vanhempainvapaisiin ja muihin virkavapaisiin liittyvät sijaisuudet edellyttävät määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä. Toisaalta määräaikaisen työvoiman avulla virastot kykenevät paremmin vastaamaan väliaikaisiin työmäärän ja työvoimatarpeen muutoksiin. Vuonna 2017 määräaikaisten palvelussuhteiden tarve lisääntyi erityisesti työllisyyden edistämiseen liittyvien tehtävien hoitamisessa.

Osa-aikaisuus ja määräaikaisuus olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä, mikä ilmenee kuvioista 6 ja 7. Osa- ja määräaikaisuuden korostumista naisilla selittävät esimerkiksi lastenhoitoon liittyvät työaikajärjestelyt, osa-aikaeläkkeen/osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ja osakuntoutustuen yleisempi käyttö sekä vanhempainvapaisiin liittyvät sijaisuudet naisvaltaisilla aloilla. Vuoteen 2010 verrattuna erot ovat hieman kaventuneet, sillä määräaikaisten palvelussuhteiden yleisyys on noussut voimakkaammin miehillä kuin naisilla, ja osa-aikaisuus on vähentynyt enemmän naisilla kuin miehillä.



Kuvio 6 Osa-aikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2017



Kuvio 7 Määräaikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2017

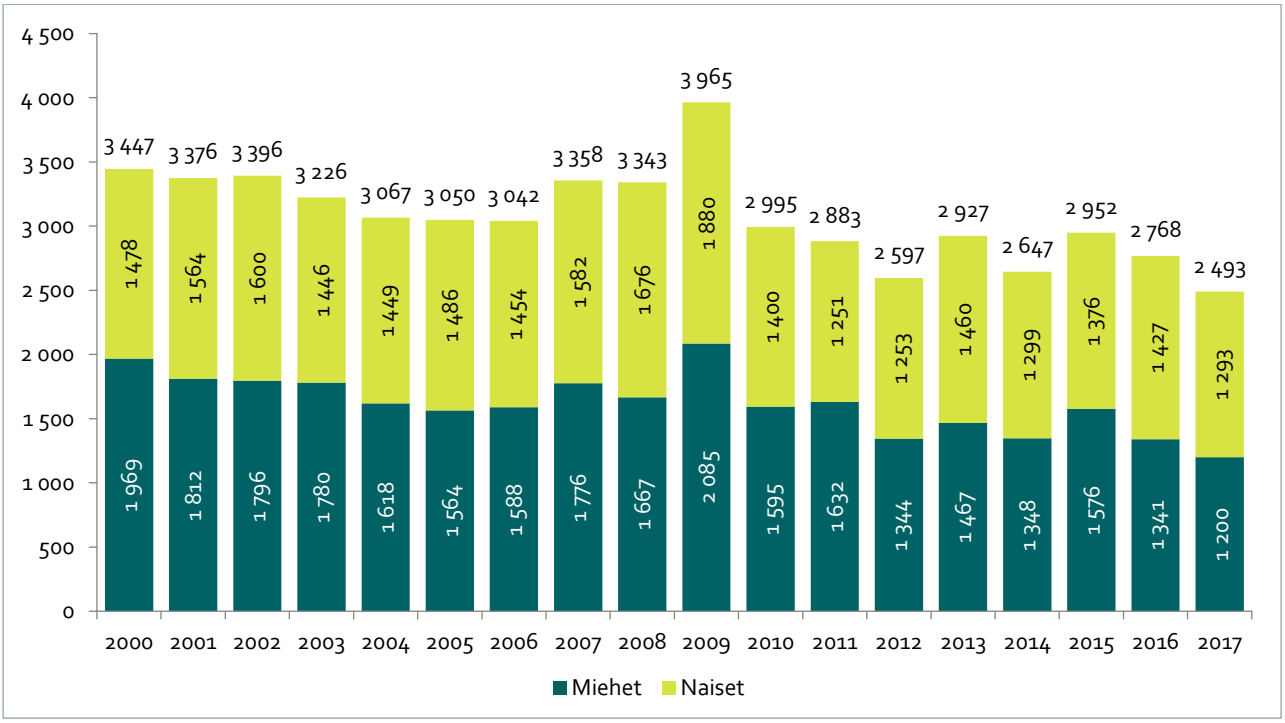
1.6 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

Merkittävimmät syyt valtiosektorin vaihtuvuuteen ovat eläkkeelle ja toiselle työantajasektorille siirtyminen. Kuviosta 8 ilmenee, että vuoden 2017 aikana valtion palveluksesta siirtyi eläkkeelle 2 493 henkilöä[5], joka on 3,4 prosenttia edellisvuoden lopun henkilöstöstä[6]. Eläkkeelle siirryttiin keskimäärin

[5] JuEL-omaeläkkeelle siirtyneet henkilöt. Lähde: Keva. Valtion eläkelaki (VaEL) oli voimassa 31.12.2016 saakka. Se sisällytettiin erityispiirteineen 1.1.2017 lukien voimaan tulleeseen julkisten alojen eläkelakiin (JuEL). Nykyään käytetään termiä 'valtion eläkejärjestelmä', kun sillä tarkoitetaan valtion kustantamia eläkkeitä tai valtion eläketurvan piiriin kuuluvia palvelussuhteita.

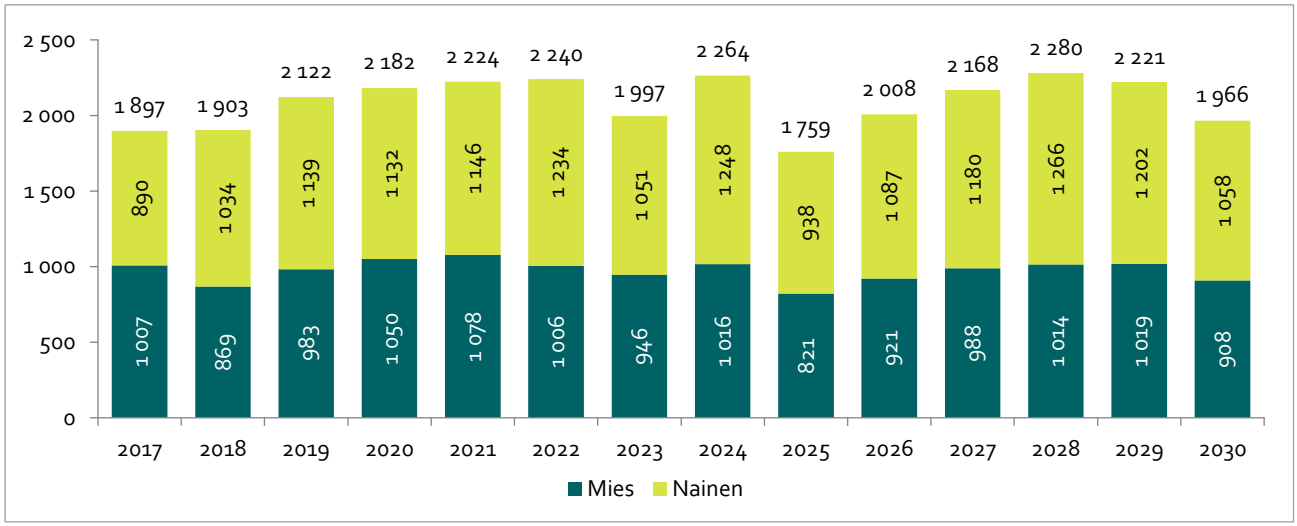
[6] Vuoden 2016 lopussa valtion henkilömäärä oli 72 984.

61 vuoden 2 kuukauden iässä. Naiset (62 vuotta 6 kuukautta) siirtyivät eläkkeelle myöhemmin kuin miehet (59 vuotta 9 kuukautta). Miesten alhaisempaan eläkkeellesiirtymisikään vaikuttavat sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Eläkkeellesiirtymisikä laski edellisvuoteen verrattuna kuukaudella. Vuoteen 2010 verrattuna eläkkeellesiirtymisikä on noussut 12 kuukaudella, naisilla 14 kuukaudella ja miehillä 7 kuukaudella.



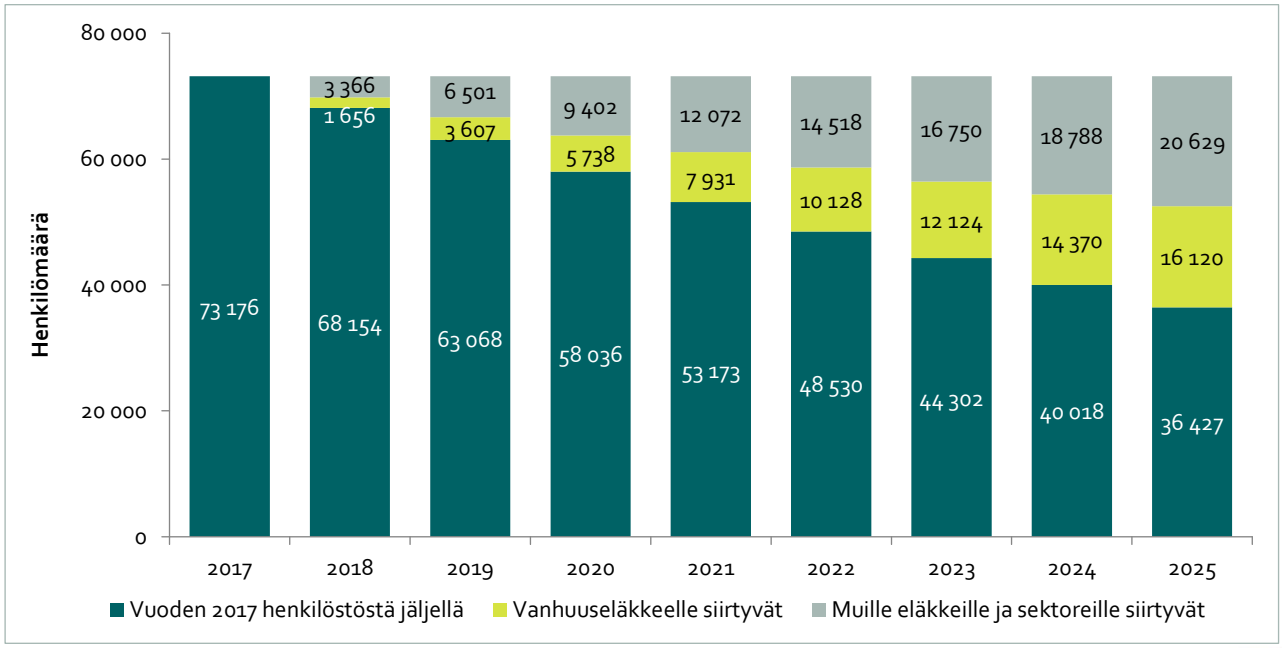
Kuvio 8 Toteutunut vanhuuseläköityminen valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2000–2017. Lähde: Keva

Kuviosta 9 ilmenee, että valtion henkilöstön eläkkeelle jääminen tulee kiihtymään vuoteen 2022 asti, jolloin valtion palveluksessa olevien suurimpien ikäluokkien arvioidaan jäävän eläkkeelle. Vuosien 2017–2030 välillä valtion palveluksesta poistuu merkittävä määrä osaamispääomaa, mihin on pystyttävä vastaamaan siirtämällä osaamista eteenpäin ja tarvittaessa rekrytoimalla uusia henkilöitä.



Kuvio 9 Eläköitymisen ennuste valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2017–2030

Vuoden 2018 aikana valtion koko budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistunee arviolta 6,9 prosenttia[7] eli 5 022 henkilöä. Tätä havainnollistetaan kuviossa 10. Henkilöstön poistuma jatkuu suhteellisen tasaisena. Vuonna 2019 nykyisestä henkilöstöstä on poistunut valtion palveluksesta 13,8 prosenttia, vuonna 2021 noin 27,3 prosenttia ja vuonna 2023 jo 39,5 prosenttia. Arviot perustuvat nykyisiin vaihtuvuuslukuihin ja niissä on huomioitu tällä hetkellä valtion palveluksessa olevan henkilöstön henkilökohtainen eläkeikä.

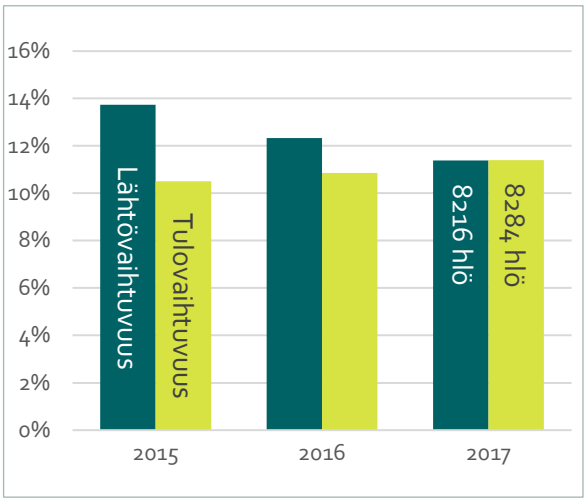


Kuvio 10 Henkilöstön poistuman ennuste vuosina 2017–2025

[7] Vuonna 2016 poistumaennuste oli 7,6 prosenttia ja vuonna 2017 6,9 prosenttia. Ero vuosien 2016 ja 2017 prosenttien välillä johtuu pääasiassa toisen työnantajan palvelukseen siirtyvien määrästä. Poistumaennusteena käytettävä 6,9 prosenttia muodostuu vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrän ennusteesta (2,3 %), muille eläkkeille siirtyvien määrän ennusteesta (0,2 %) ja toisen työnantajan palvelukseen siirtyvien määrän ennusteesta (4,4 %).

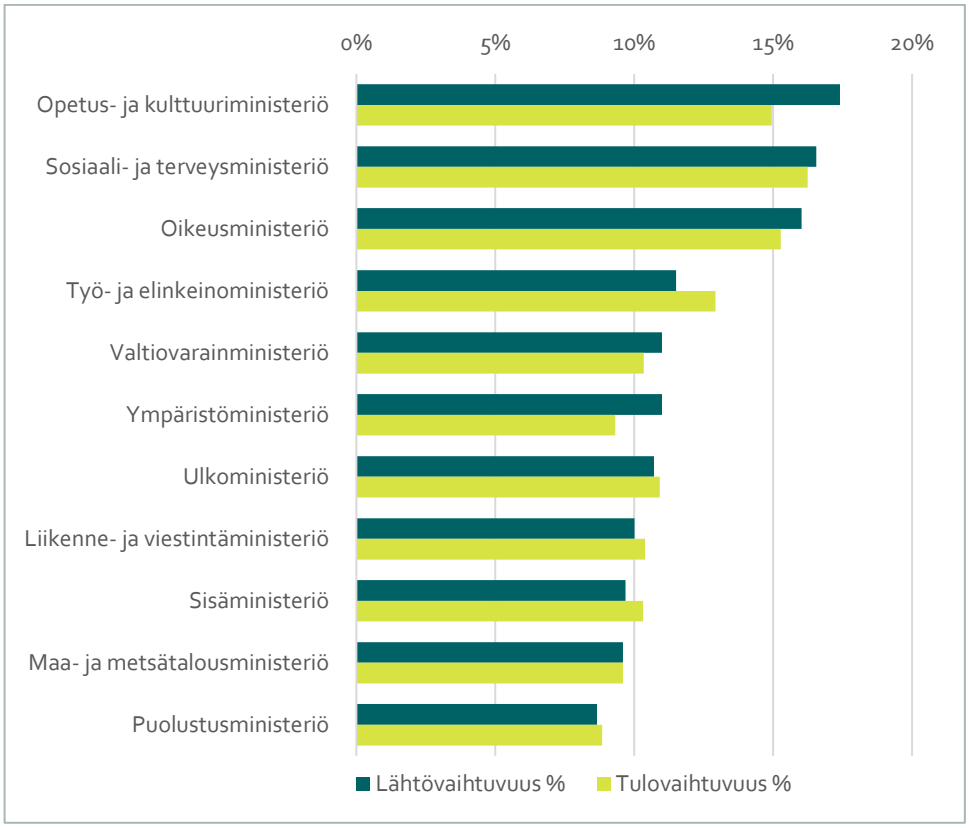
1.7 Vaihtuvuus

Kuviosta 11 ilmenee, että lähtövaihtuvuus valtiolla on vähentynyt viime vuosina, kun taas tulovaihtuvuuden osuus on hieman kasvanut. Vuonna 2017 lähtövaihtuvuus (8216 hlö) ja tulovaihtuvuus (8284 hlö) olivat suuruudeltaan lähes yhtenevät. Lähtö- ja tulovaihtuvuuslukuihin lasketaan mukaan työpaikan vaihtamisen lisäksi muun muassa eläköitymiset sekä palkattomat virkavapaat.



Kuvio 11 Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla vuosina 2015–2017

Kuviossa 12 havainnollistetaan vaihtuvuutta hallinnonaloittain. Vaihtuvuus on suurinta Opetus- ja kulttuuriministeriön, Sosiaali- ja terveysministeriön ja Oikeusministeriön hallinnonaloilla. Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla lähtövaihtuvuus sekä lähtö- ja tulovaihtuvuuden erotus on kaikista suurin. Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla tulovaihtuvuus on suurinta suhteessa lähtövaihtuvuuteen. Yleisesti lähtö- ja tulovaihtuvuus ovat suhteellisen hyvässä tasapainossa kaikilla hallinnonaloilla.



Kuvio 12 Lähtö- ja tulovaihtuvuus hallinnonaloittain vuonna 2017

2 Työvoimakustannukset ja ansiokehitys

2.1 Työvoimakustannukset

Vuonna 2017 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 4 197,3 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamenoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset laskivat edellisestä vuodesta 106,4 miljoonalla eurolla (2,5 %). Työvoimakustannuksia ovat alentaneet henkilötyövuosien määrän lasku 0,2 prosentilla sekä kilpailukykysopimuksessa sovitut lomarahaleikkaukset ja sosiaaliturvamaksujen (sairausvakuutusmaksut ja eläkemaksut) siirtyminen työnantajalta työntekijöille.

Viime vuosina työvoimakustannusten rakenne on kuitenkin pysynyt pääosin ennallaan[8]. Työvoimakustannusten rakenne on muuttunut edelliseen vuoteen verrattuna kuitenkin siten, että muiden välillisten kustannusten osuus on noussut (5,2 prosenttiyksikköä) ja tehdyn työajan palkkojen osuus on vastaavasti laskenut (0,8 prosenttiyksikköä).

Taulukko 2 Työvoimakustannusten jakautuminen vuosina 2010, 2016 ja 2017

	2010		2016		2017		muutos 2016-2017	
	milj. €	%:a TVK:sta	milj. €	%:a TVK:sta	milj. €	%:a TVK:sta	milj. €	Δ %
Palkkasumma	3592,0	80,0	3518,6	81,8	3474,8	82,8	-43,8	-1,2
Tehdyn työajan palkat	2837,5	63,2	2769,4	64,3	2748,1	65,5	-21,3	-0,8
Välilliset työvoimakustannukset	1650,8	36,8	1534,3	35,7	1449,2	34,5	-85,1	-5,5
Välilliset palkat	754,4	16,8	749,2	17,4	726,7	17,3	-22,5	-3,0
Sosiaaliturva	807,0	18,0	693,1	16,1	625,8	14,9	-67,3	-9,7
Muut välilliset kustannukset	89,3	2,0	92,0	2,1	96,7	2,3	4,7	5,2
Työvoimakustannukset (TVK) yhteensä	**4488,3**	**100,0**	**4303,7**	**100,0**	**4197,3**	**100,0**	**-106,4**	**-2,5**

Taulukossa 2 työvoimakustannukset esitetään kunkin vuoden käyvin hinnoin. Työvoimakustannukset yhteensä muodostuvat seuraavista eristä: tehdyn työajan palkka, välilliset palkat, sosiaaliturva ja muut välilliset kustannukset. Palkkasumma sisältää tehdyn työajan palkan ja välilliset palkat. Lisätietoja työvoimakustannusten tilastoinnista ja käsitteistä löytyy Valtiovarainministeriön Palkkatilasto-oppaasta (2016).

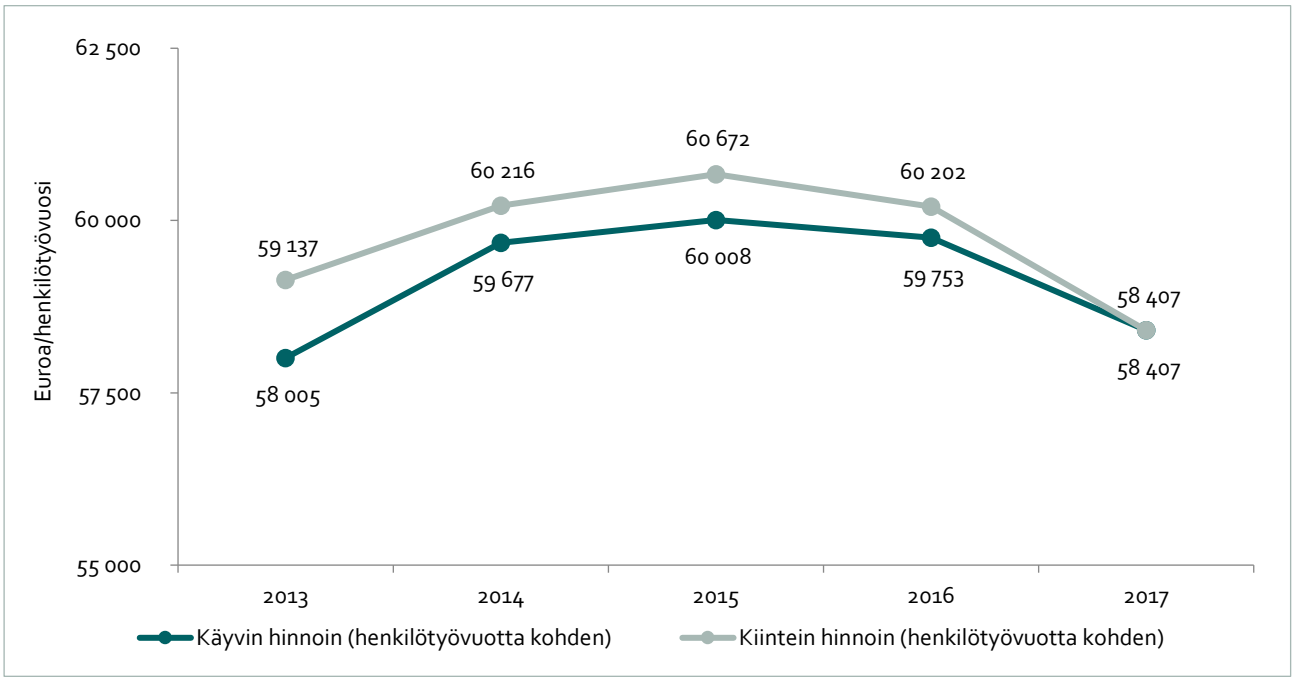
2.2 Henkilötyövuoden hinta

Työvoimakustannusten kehityksestä kertoo yhden henkilötyövuoden hinta, jota voidaan tarkastella kiintein hinnoin ja käyvin hinnoin. Työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden sisältävät sekä henkilöstölle maksetut palkat että kaikki muut työvoimakustannukset. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan

[8] Välilliset työvoimakustannukset nousivat yhtäjaksoisesti 2010–2014, mutta ovat tämän jälkeen laskeneet. Välillisten työvoimakustannusten nousu vuoden 2010 jälkeen johtui lakisääteisten kustannusten noususta.

kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan hintaa, jossa kunkin vuoden käypä hinta on suhteutettu tarkasteluvuoden (tässä vuoden 2017) hintatasoon. Näin tehty suhteutus huomioi inflaatiosta johtuvat hinnanmuutokset.

Kuviosta 13 ilmenee, että vuonna 2017 valtion työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 58 407 euroa, joka on käyvin hinnoin noin 3,0 prosenttia vähemmän vuoteen 2016 verrattuna. Kiintein hinnoin (inflaatio huomioituna) muutos on noin 2,3 prosenttia. Henkilötyövuoden hinnan lasku selittää kilpailukykysopimuksen mukaiset lomarahaleikkaukset ja sosiaaliturvamaksujen työnantajaosuuksien väheneminen. Vuoteen 2013 verrattuna kiinteähintaiset työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden ovat kasvaneet noin 0,7 prosenttia.

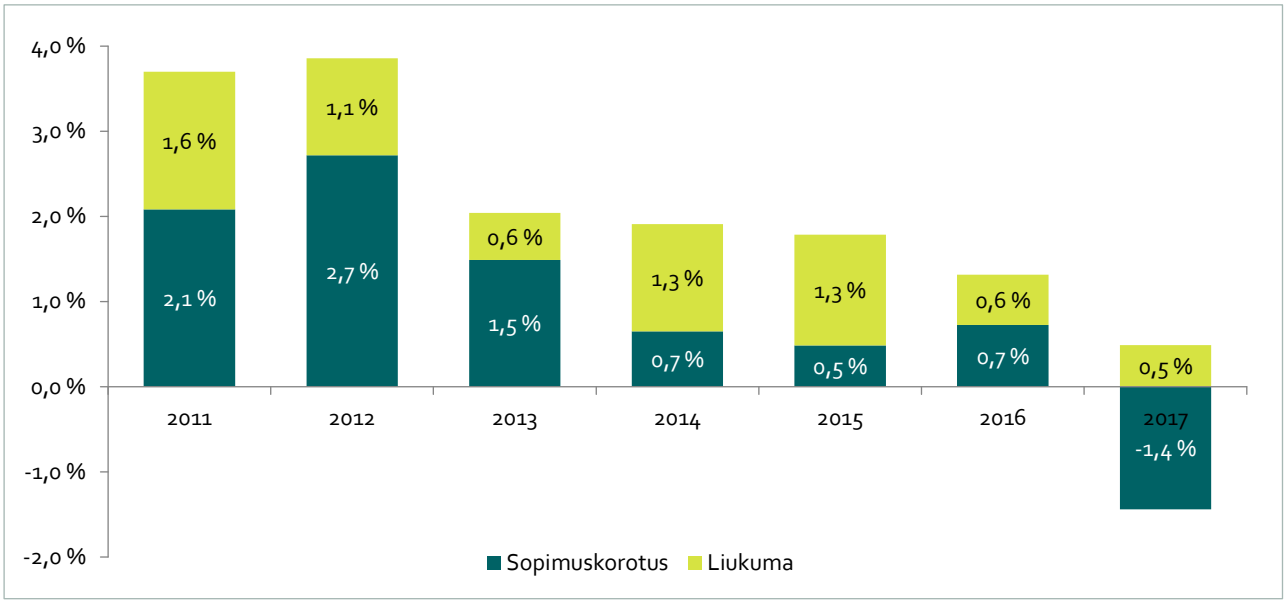


Kuvio 13 Valtion työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2012–2017

2.3 Ansiokehitys

Valtion henkilöstö on kattavasti valtion palkkausjärjestelmän (VPJ) 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 14 havainnollistetaan, miten keskimääräiset ansiot ovat kehittyneet valtiolla vuosina 2011–2017. Vuonna 2017 säännöllisen työajan ansiot nousivat vuoteen 2016 verrattuna viimeisimmän säännöllisen ansion indeksin perusteella 0,5 prosenttia Kilpailukykysopimuksen sovitun 30 prosentin lomarahan leikkauksesta johtuen sopimusvaikutus ansioiden kehitykseen oli negatiivinen. Muutokset yhteenlaskettuna ansiot laskivat 0,9 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuvio 14 Ansiokehitys valtiolla vuosina 2011–2017. Lähde: Tilastokeskus

2.4 Työajan käyttö

Vuonna 2017 valtionhallinnossa työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 47 minuuttia. Työpäivien lukumäärä oli 251. Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 80,7 prosenttia ja koulutuksen, lomien ja muun ei tehdyn työajan osuus 19,3 prosenttia. Tehdyn vuosityöajan osuus kasvoi edellisvuodesta (80,2 %) mutta oli alemmalla tasolla kuin vuonna 2010 (81,2 %). Tehdyn työajan osuuden kasvu edellisvuodesta selittyy vuosilomien ja henkilöstökoulutuksen määrän vähenemisellä. Vuoteen 2010 verrattuna vähentyminen selittyy pääosin sillä, että vuonna 2017 käytettiin enemmän työaikaa koulutukseen ja useampi oli pitkien vuosilomien piirissä.

Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, niin kokoaikainen henkilö teki valtiolla keskimäärin 203 työpäivää vuoden 2017 aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa, että sellaisen palvelun tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa vastaavan työpanoksen, tarvittiin noin 1,24 henkilöä.

Työajan käyttöä käsitellään tarkemmin sukupuolittain luvussa 5.6.

3 Työhyvinvointi

3.1 Työtyytyväisyys

Henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu valtiolla vuodesta 2004 lähtien VMBarolla. Organisaatiot, joilla VMBaro on käytössä, saavat siitä omien tietojensa lisäksi vertailutiedot erilaisilla luokituksilla koko valtiolta, hallinnonaloilta ja virastotyypeistä. VMBaron sisältämien työtyytyväisyystutkimusten kohdejoukko kattaa yli 70 prosenttia valtion henkilöstöstä. Suurimmat ulkopuolella olevat organisaatiot ovat Poliisi ja Puolustusvoimat, joilla on omat henkilöstötutkimuksensa. Kyselyiden vastausprosentti vuonna 2017 oli keskimäärin 72.

Vuonna 2016 VMBaron kysymyspatteristoa uudistettiin siten, että kyselyn sisältämiin yksittäisiin kysymyksiin ja kysymysosiin tehtiin muutoksia, jonka surauksena niiden suora vertaaminen aiempien vuosien (2010–2015) työtyytyväisyyskyselyihin ei ole mielekästä. Suosituksena onkin, että vuodesta 2016 alkaen aloitetaan uudet aikasarjatutkimukset ja niitä verrataan vain soveltuvin osin vanhaan vuoden 2010 työtyytyväisyyskyselyyn.

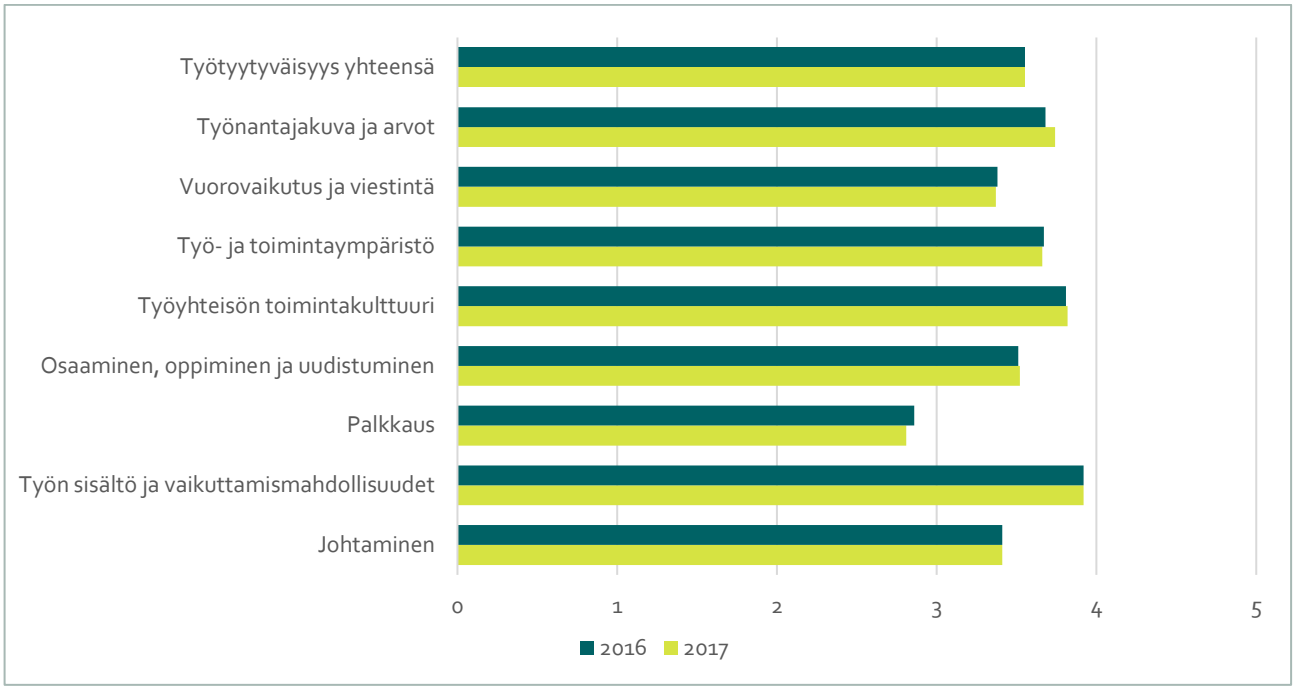
Varsinainen työtyytyväisyyskysely koostuu kahdeksasta pääkohdasta, jotka sisältävät 3-7 työtyytyväisyyskysymystä. Kaikkiaan kysymyksiä on 40 kappaletta. Tarkempi kysymyspatteristo löytyy osoitteesta www.vmbaro.fi. Pääkohdat ovat:

1. Johtaminen
2. Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet
3. Palkkaus
4. Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen
5. Työyhteisön toimintakulttuuri
6. Työ- ja toimintaympäristö
7. Vuorovaikutus ja viestintä
8. Työnantajakuva ja arvot

Lisäksi työtyytyväisyyskyselyn vakiokysymyssisällössä on erillisiä kysymyksiä, jotka koskevat mm. tehtäväkiertoa, työpaikanvaihtoaikeita, työpaikan suositteluhalukkuutta, esimiesten ja johdon antamaa mahdollisuutta uudistua työssä, epäasiallista kohtelua, työhyvinvointia ja työyhteisön vahvuuksia ja heikkouksia. Työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla.

VMBarossa on myös saatavilla summaindeksejä kuten innovointikyvykkyysindeksi, työyhteisöindeksi ja johtajuusindeksi. Lisäksi lasketaan työelämän laadun kokemista mittaava QWL-indeksi (Quality of Working Life). Näistä summaindekseistä on saatavilla lisätietoa osoitteessa www.vmbaro.fi.

Työtyytyväisyydessä tulee kiinnittää huomiota sekä tyytyväisyyden nykytasoon että sen kehitykseen. VMBarossa työtyytyväisyyden kriittisenä rajana asteikolla 1–5 pidetään lukua 3. Jos työtyytyväisyysindeksi on 3:n alapuolella, siihen on kiinnitettävä huomiota ja ryhdyttävä tarvittaessa korjaustoimenpiteisiin. Indeksin ollessa 3–3,5 henkilöstön työtyytyväisyys on tyydyttävällä tasolla, mutta parantamistoimenpiteille on tarvetta. Kun työtyytyväisyys ylittää arvon 3,5 voidaan puhua normaalia paremmasta tasosta ja 4 jälkeen työtyytyväisyyden voidaan todeta olevan erittäin hyvässä kunnossa. Organisaatioiden toiminta, henkilöstörakenne ja kulttuuri vaihtelevat ja arvoasetelmissa on eroja organisaatioiden välillä. Nämä erot vaikuttavat myös työtyytyväisyysindeksien tasoon. Tämä on otettava huomioon työtyytyväisyystutkimusten tuloksia tarkastellessa.

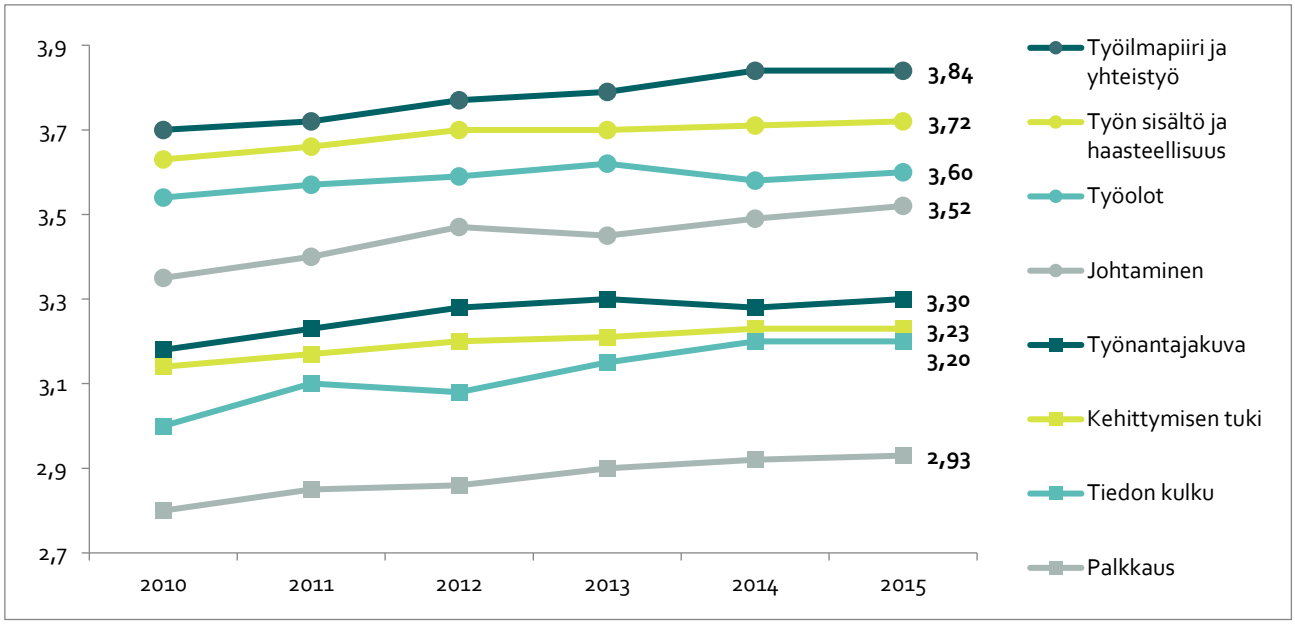


Kuvio 15 Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vuosina 2016–2017. Lähde: Valtiokonttori, VMBaro

Kuviosta 15 ilmenee, että vuonna 2017 VMBaron uudistetun työtyytyväisyyskyselyn mukaan valtion henkilöstö oli tyytyväisintä työn sisältöön ja vaikuttamismahdollisuuksiin (indeksiarvo: 3,92), työyhteisön toimintakulttuuriin (3,82), työnantajakuvaan ja arvoihin (3,74), työ- ja toimintaympäristöön (3,66) sekä osaamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen (3,52). Eniten kehitettävää oli tyytyväisyydessä vuorovaikutukseen ja viestintään (3,37), johtamiseen (3,41) ja palkkaukseen (2,81), jotka saivat työtyytyväisyyskyselyssä alhaisimmat indeksiluvut. Valtiolla tyytyväisyys palkkaukseen on ollut pitkällä aikavälillä heikkoa. (ks. kuvio 16).

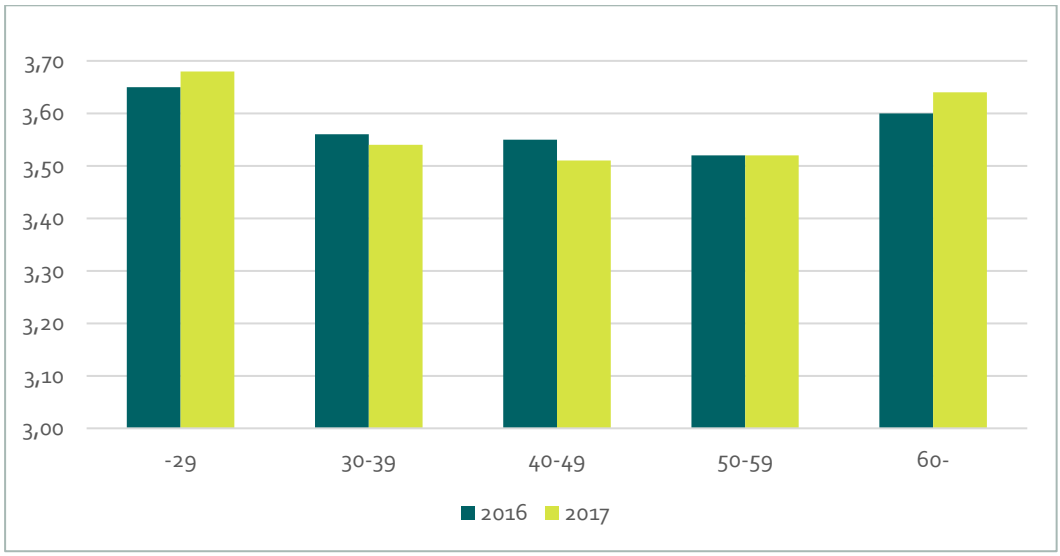
Kuviosta 15 ilmenee, että vuonna 2017 kokonaistyötyytyväisyys oli samalla tasolla kuin vuonna 2016 (3,55), vaikka kysymyskohtaisissa indeksiluvuissa on havaittavissa eroja. Vuonna 2017 kysymyskohtaiset indeksiarvot olivat edelliseen vuoteen verrattuna hieman parantuneet työnantajakuvaan ja arvoihin, työyhteisön toimintakulttuuriin sekä osaamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen nähden. Hienoista indeksiluvun laskua oli vuorovaikutuksen ja viestinnän, työ- ja toimintaympäristön sekä palkkauksen arvoissa. Indeksiluvun arvot pysyivät samoina työn sisällön ja vaikutusmahdollisuuden sekä johtamisen osalta.

Valtion henkilöstön työtyytyväisyys on kokonaisuudessaan parantunut tasaisesti. Kuviossa 16 havainnollistetaan valtion henkilöstön vanhan VMBaro-kysymyspatteriston mukaisen työtyytyväisyyden kehitystä vuosina 2010–2015.



Kuvio 16 Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vanhan kysymyspatteriston mukaan vuosina 2010–2015. Lähde: Valtiovarainministeriö, VMBaro

Kuviossa 17 havainnollistetaan kokonaistyötyytyväisyyden muutosta ikäluokittain edelliseen vuoteen verrattuna. Työtyytyväisyys nousi alle 30-vuotiaiden ja yli 60-vuotiaiden ikäryhmiin kuuluvilla henkilöillä. Näissä ikäryhmissä keskimääräinen työtyytyväisyys oli molempina vuosina muita ikäluokkia korkeampi. Työtyytyväisyys puolestaan laski 30–39 ja 40–49 -vuotiaiden ikäluokissa ja pysyi samana 50–59-vuotiaiden ikäluokassa.



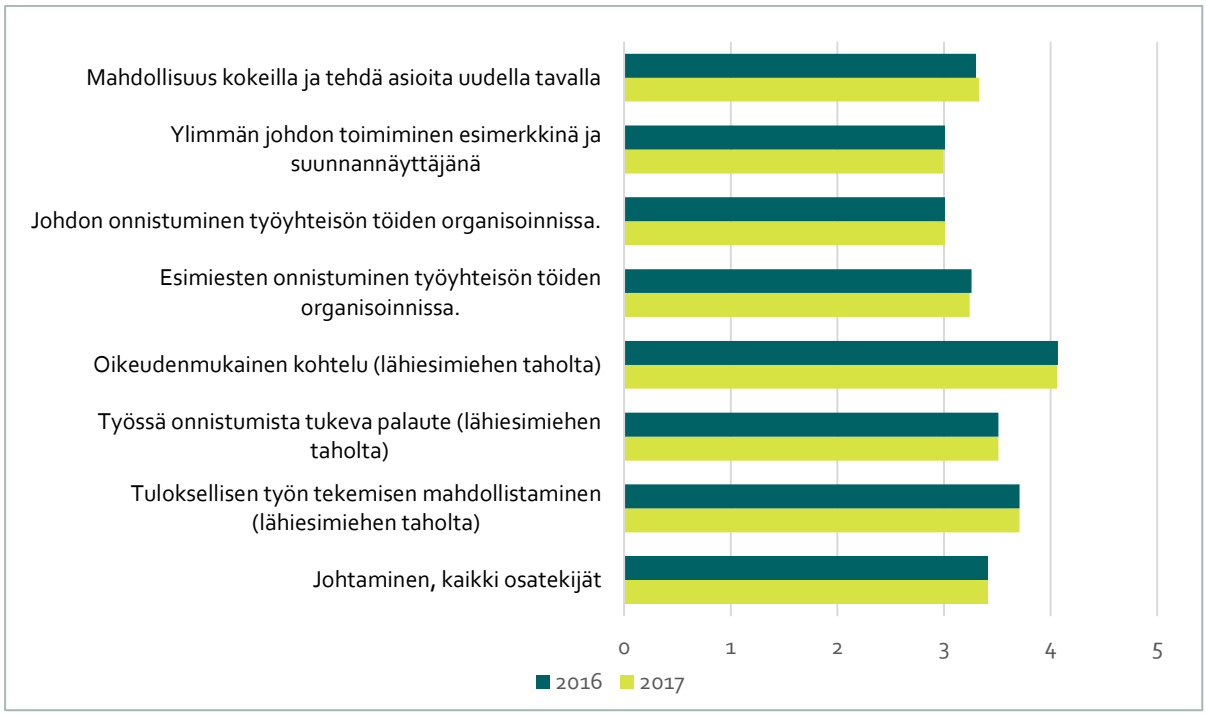
Kuvio 17 Kokonaistyötyytyväisyys ikäryhmittäin vuonna 2016–2017. Lähde: Valtiokonttori, VMBaro

Edellisten lisäksi on havaittu, että vuonna 2017 valtion henkilöstöstä miehet (3,61) olivat kokonaistyötyytyväisyysmittarin perusteella tyytyväisempiä kuin naiset (3,52). Määräaikaisten kokonaistyötyytyväisyys (3,69) on puolestaan korkeammalla tasolla kuin vakinaisten (3,53) huolimatta siitä, että vuoteen 2016 verrattuna määräaikaisten kokonaistyötyytyväisyys laski (3,66%) ja vakinaisten kokonaistyötyytyväisyys nousi (3,55%).

3.2 Tyytyväisyys johtamiseen

Vuonna 2017 tyytyväisyys johtamiseen indeksiarvo oli samalla tasolla 3,41 kuin edellisenä vuonna. Kuviossa 18 havainnollistetaan valtion henkilöstön tyytyväisyyttä johtamiseen. Kuviosta ilmenee, että henkilöstö arvioi myönteisimmin lähiesimiehiltä saatavaa oikeudenmukaista kohtelua (4,06), tuloksellisen työn tekemisen mahdollistamista (3,71) sekä lähiesimiehen antamaa tukea työn onnistumisesta (3,51). Eniten kehitettävää oli ylimmän johdon toiminnassa esimerkkinä ja suunnan näyttäjänä (2,99), johdon onnistumisessa työyhteisön töiden organisoinnissa (3,01) ja esimiesten onnistumisessa töiden organisoinnissa (3,24). Mahdollisuuteen kokeilla ja tehdä töitä uudella tavalla oli ainoa kysymys jonka indeksiarvo (3,33) nousi edellisestä vuodesta. Yleisenä johtopäätöksenä tuloksista voidaan havaita valtion henkilöstön kokevan viime vuoden tapaan tyytyväisyyden johtamiseen kaksijakoisesti: lähiesimiestyöhön ollaan tyytyväisiä, mutta ylimmän johdon saama palaute ei yltänyt vastaavalle tasolle.

Vanhan työtyytyväisyyskyselyn aikana vuosina 2010–2015 vuoteen tyytyväisyys johtamiseen on parantunut kaikilla osa-alueilla (ks. kuvio 16). Pidemmällä aikavälillä suhteellisesti nopeinta myönteistä kehitystä on tapahtunut tyytyväisyydessä esimieheltä saatuun oikeudenmukaiseen kohteluun. Tyytyväisyys tähän johtamisen osa-alueeseen on suhteellisesti korkeimmalla tasolla myös vuoden 2017 tutkimuksessa.



Kuvio 18 Valtion henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen vuosina 2016–2017 Lähde: Valtiokonttori, VMBaro

3.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen nähdään olevan yhteydessä henkilöstön työhyvinvointiin. Lisäksi runsaat sairauspoissaolot lisäävät organisaation työvoimakustannuksia ja heikentävät tuottavuutta. Kuviosta 19 ilmenee, että vuonna 2017 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 8,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Muun muassa johtamisen kehittämisen ja KELA:n työterveydenhuollonkustannusten korvauksiin liittyvän sairauspoissaolojen hallintamallin käyttöönoton myötä sairauspoissaolot ovat vähentyneet viime vuosina. Sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta

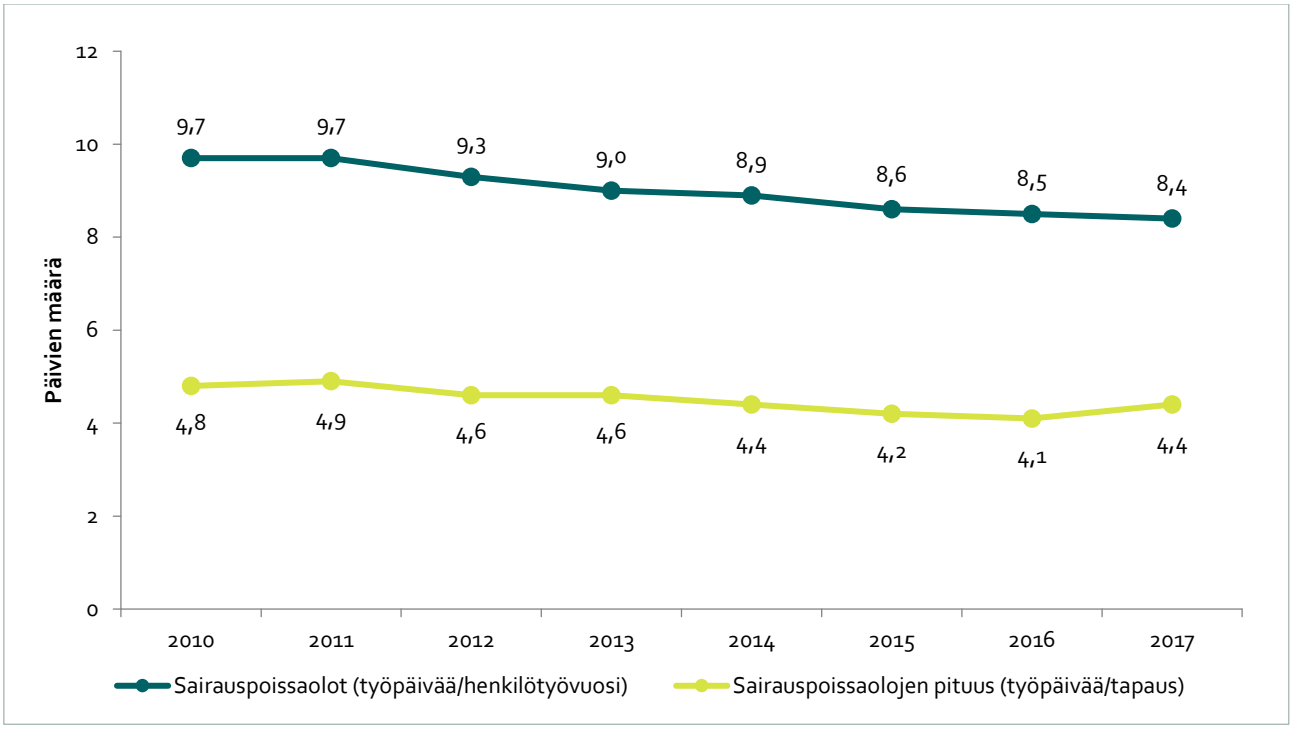
0,1 työpäivällä ja vuodesta 2010 1,3 työpäivällä henkilötyövuotta kohti. Suunta on kuuden vuoden tarkkailujaksolla ollut alaspäin.

Kuviosta 19 ilmenee myös, että vuonna 2017 sairauspoissaolon pituus oli tapausta kohden keskimäärin 4,4 työpäivää, joka on 0,3 työpäivää pidempi kuin edellisenä vuonna. Vuodesta 2010 sairauspoissaolon keskimääräinen kesto on lyhentynyt 0,4 työpäivällä, ja vastaavasti lyhyiden sairauspoissaolojen osuus kasvanut 1,3 prosentilla. Lyhyiden, 1–3 työpäivän sairauspoissaolojen, osuus oli 77,8 prosenttia, mikä vastaa edellistä vuotta.

Vuonna 2017 ilman sairauspoissaoloja olleiden osuus oli 38,2 prosenttia, joka on 3,4 prosenttiyksikköä pienempi kuin edellisenä vuonna. Vuoteen 2010 verrattuna ilman sairauspoissaoloja olleiden osuus on kuitenkin kasvanut 2,5 prosenttiyksiköllä.

Valtionhallinnon tehtävien luonteen vuoksi virastoissa sattuu keskimäärin vain vähän työtapaturmia. Vuonna 2017 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohti.

Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot. Vuonna 2017 tapaturmapoissaolon pituus oli keskimäärin 13,5 työpäivää. Tapaturmapoissaolot pidentyivät edellisvuodesta (1,5 tpv), mutta ovat lyhentyneet vuodesta 2010 (–2,9 tpv).

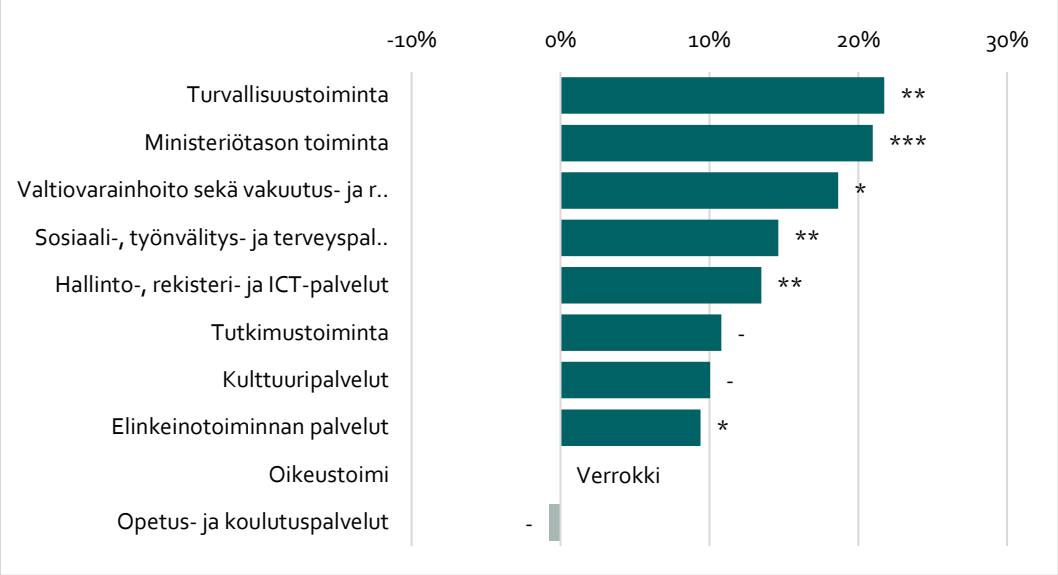


Kuvio 19 Valtion henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2010–2017

Sairauspoissaolotapausten ilmenemistiheyteen ja keskimääräiseen pituuteen vaikuttaa satunnaisten tekijöiden lisäksi viraston ikä-, sukupuoli ja koulutusjakauma. Myös viraston tyyppi, työtyytyväisyystekijät ja esimerkiksi ylityökorvausten osuus palkkasummasta ovat yhteydessä sairauspoissaoloihin, ja voivat osaltaan selittää virastojen välisiä eroja.

Kuviossa 20 havainnollistetaan virastotyyppien välisiä eroja, kun vertaillaan kaikkia sairauspoissaoloja (työpäivää per henkilötyövuosi). Vertailussa on vakioitu virastojen sukupuolijakauma, ikäjakauma,

koulutusjakauma, henkilöstön määrä, ylityön osuus, osa-aikaisten osuus ja kokonaistyötyytyväisyys, joten kuviossa raportoidut virastotyyppien väliset erot ilmenevät näistä tekijöistä riippumatta. Verrokkijoukko on tyypin "oikeustoimi" virastot.

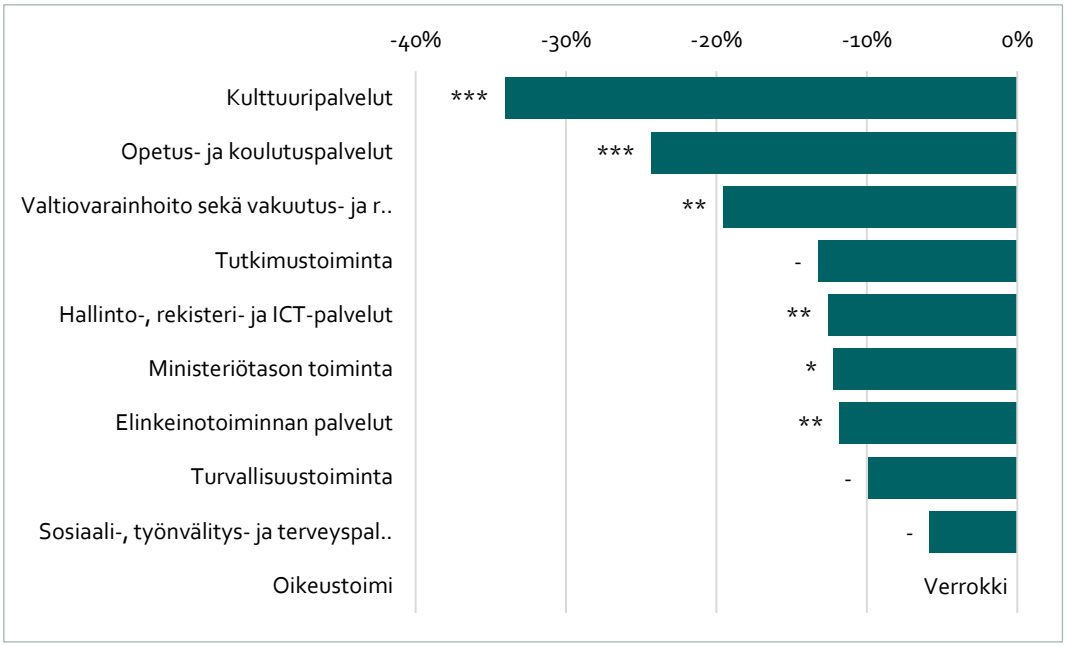


Kuvio 20 Sairauspoissaolot per henkilötyövuosi (vertailu virastotyypeittäin)

Tilastollinen merkitsevyys: "*" > 99%, "**" > 95%, "*" > 90% ja "-" alle 90%**

Kuviossa 20 perusteella suhteellisesti eniten sairauspoissaoloja on turvallisuustoiminnassa (+22% ero verrokkiin) ja ministeriötason toiminnassa (+21% ero verrokkiin). Nämä havaitut erot ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään 95 prosentin merkitsevyystasolla. Vähiten sairauspoissaoloja on oikeustoimessa sekä opetus- ja koulutuspalveluissa.

Kuviosta 21 puolestaan ilmenee, millaisia ovat virastotyyppien väliset erot sairauspoissaolotapausten pituuksissa. Vertailun perusteella lyhimmät sairauspoissaolot ovat kulttuuripalveluissa (-34% ero verrokkiin) sekä opetus- ja koulutuspalveluissa (-24% ero verrokkiin). Nämä havaitut erot ovat tilastollisesti merkitseviä 99 prosentin merkitsevyystasolla. Suhteellisesti pisimmät sairauspoissaolot ovat verrokkivirastotyypissä oikeustoimi sekä virastotyypeissä tutkimustoiminta, turvallisuustoiminta, sosiaali-, työvälitys- ja terveyspalveluissa, joilla havaittu ero verrokkiin ei ole tilastollisesti merkitsevä.



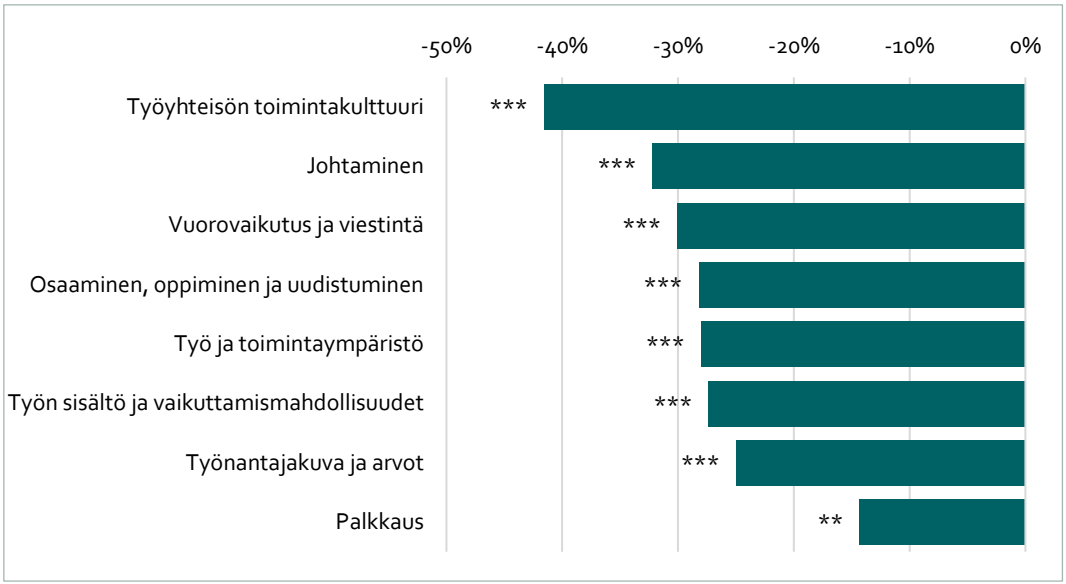
Kuvio 21 Sairauspoissaolon pituus (vertailu virastotyypeittäin)

Tilastollinen merkitsevyys: "*" > 99%, "**" > 95%, "*" > 90% ja "-" alle 90%**

Oikeustoimen sijoitus kuvioissa 20 ja 21 osoittaa, että suhteellisen korkeasta sairauspoissaolojen keskimääräisestä pituudesta ei välttämättä seuraa, että kaikki sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden olisivat korkealla tasolla.

Hallinnonaloittaiset erot sairauspoissaolojen määrissä (per henkilötyövuosi) ovat pieniä eivätkä ne ole tilastollisesti merkitseviä, kun vakioidaan virastokohtaiset taustamuuttujat (ikäjakauma, sukupuolijakauma yms.). Näin ollen virastojen välisiä eroja sairauspoissaolojen määrissä selittää paremmin virastotyyppi kuin hallinnonala. Sairauspoissaolojen keskimääräisen pituuden suhteen puolestaan erottuvat OKM:n ja VM:n hallinnonalat (sisältävät kulttuuripalvelut, opetus- ja koulutuspalvelut sekä varainhoidon), joissa on keskimäärin noin 15-20 prosenttia lyhyemmät sairauspoissaolot suhteessa muihin hallinnonaloihin.

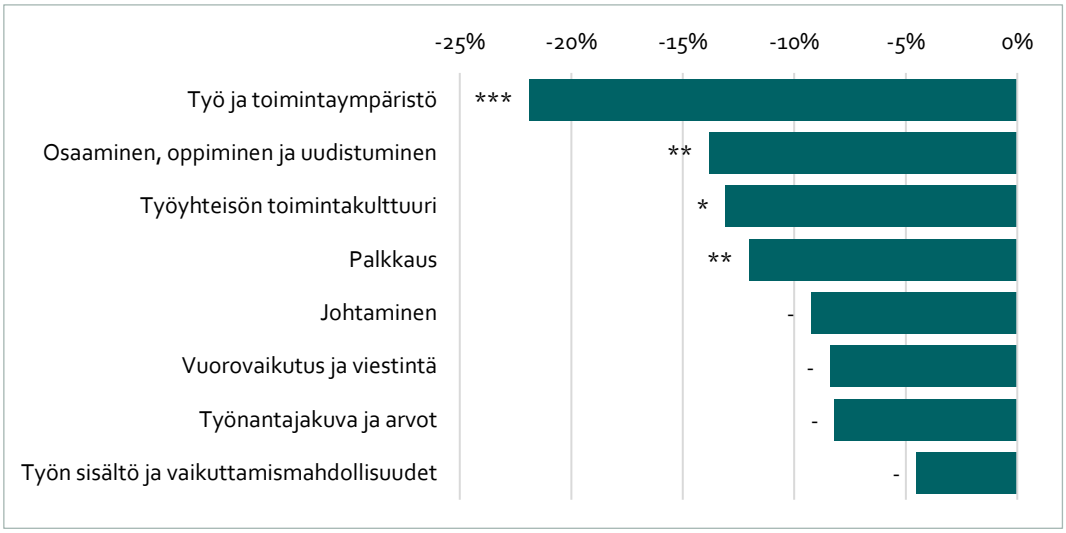
Kuviossa 22 havainnollistetaan, miten VMBaro-työtyytyväisyystekijät ovat yhteydessä sairauspoissaolojen määrään (per henkilötyövuosi) koko valtiolla. Tyytyväisyydellä työyhteisön toimintakulttuuriin ja johtamiseen on erityisen suuri merkitys sairauspoissaolojen määrän selittämisessä. Virastojen välisen tarkastelun perusteella sairauspoissaolojen määrä vähenee keskimäärin 42 prosenttia aina kun tyytyväisyys työyhteisön toimintakulttuuriin kasvaa yhdellä kokonaisluvulla. Vastaava luku on johtamisen suhteen 32 prosenttia. Havaitut yhteydet ovat tilastollisesti merkitseviä 99 prosentin merkitsevyystasolla. Tarkastelussa on vakioitu virastojen sukupuolijakauma, ikäjakauma, koulutusjakauma, henkilöstön määrä, ylityön osuus ja osa-aikaisten osuus.



Kuvio 22 Sairauspoissaolot (per henkilötyövuosi) ja työtyytyväisyystekijät (Lähde: Valtiokonttori, VMBaro)

Tilastollinen merkitsevyys: "*" > 99%, "**" > 95%, "*" > 90% ja "-" alle 90%**

Kuviossa 23 puolestaan havainnollistetaan, miten työtyytyväisyystekijät ovat yhteydessä sairauspoissaolojen pituuteen. Kuviosta ilmenee, että tyytyväisyydellä työ- ja toimintaympäristöön on erityisen suuri merkitys sairauspoissaolojen pituuden selittämisessä. Työ- ja toimintaympäristö -muuttujassa korostuu työn sopiva haasteellisuus, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä palvelusuhteen jatkuvuus Tarkastelun perusteella sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus vähenee keskimäärin 22 prosenttia aina kun tyytyväisyys työ- ja toimintaympäristöön kasvaa yhdellä kokonaisluvulla. Havaittu yhteys on tilastollisesti merkitsevä 99 prosentin merkitsevyystasolla. Tarkastelussa on vakioitu virastojen sukupuolijakauma, ikäjakauma, koulutusjakauma, henkilöstön määrä, ylityön osuus ja osa-aikaisten osuus.



Kuvio 23 Sairauspoissaolon pituus ja työtyytyväisyystekijät (Lähde: Valtiokonttori, VMbaro)

Tilastollinen merkitsevyys: "*" > 99%, "**" > 95%, "*" > 90% ja "-" alle 90%**

Kuvion 23 perusteella heikoimmassa yhteydessä sairauspoissaolojen pituuteen on työnantajakuvaan ja arvoihin sekä työn sisältöön ja vaikuttamismahdollisuuksiin. Kaikki VMBaron sisältämät kysymykset ja aineiston kuvakset löytyvät tarkemmin sivulta www.vmbaro.fi.

3.4 Lähtö- ja tehtäväkiertohalukkuus

Työtyytyväisyyskyselyn vakiokysymyksiin kuuluu lähtö- ja tehtäväkiertohalukkuuteen liittyvät kysymykset. Vuonna 2017 valtion työntekijöistä 21,1 prosenttia ilmoitti aikovansa vaihtaa työpaikkaa. Näistä lähtöhalukkaista 43,7 prosenttia ilmoitti lähtöaikeidensa syyksi halun kehittää omaa osaamistaan ja edetä urallaan. Liki neljännes lähtöhalukkaista ilmoitti lähtöaikeidensa syyksi tyytymättömyyden.

Henkilöstöstä 50,3 prosenttia puolestaan ilmoitti olevansa halukkaita tehtäväkiertoon. Näistä tehtäväkiertohalukkaista vain 5,4 prosenttia ilmoitti tehtäväkiertohalukkuutensa syyksi tyytymättömyyden ja yli 80,2 prosenttia osaamisen kehittämisen.

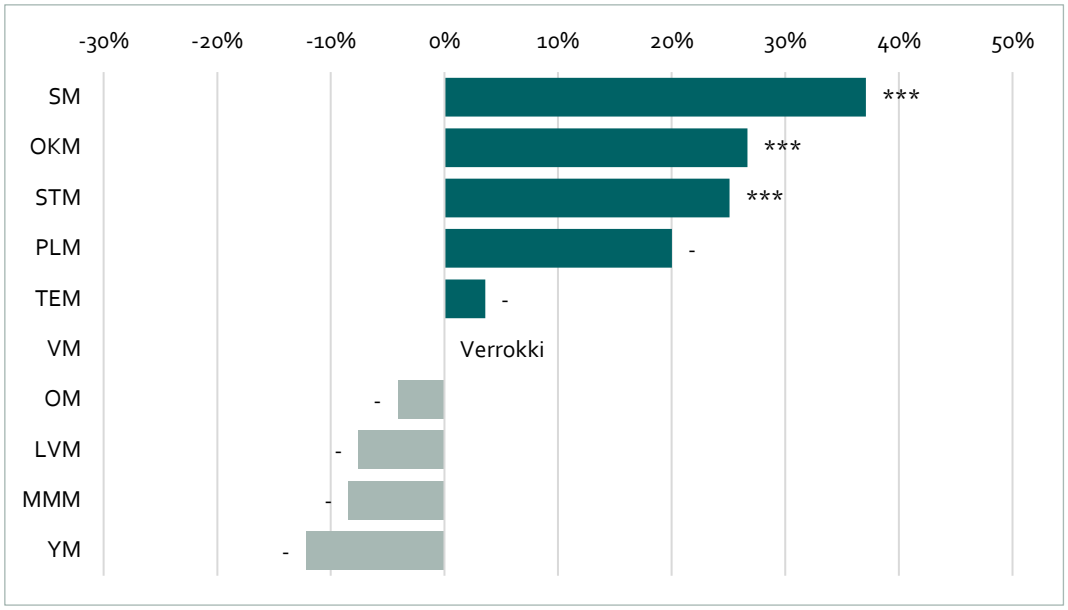
VMBaro-vastausten perusteella lähtöhalukkuuteen vaikuttaa työtyytyväisyys, ikä, sukupuoli, koulutustausta, henkilöstöryhmä ja hallinnonala. Havaittujen selittäjien yhteyttä lähtöhalukkuuteen voidaan tutkia logistisella regressioanalyysilla. Analyysissa eri ryhmien lähtöhalukkuuden riskiä vertaillaan toisiinsa laskemalla riskisuhde *(odds ratio).* Regressioanalyysissa useiden selittäjien samanaikainen vaikutus voidaan vakioida.

Vuoden 2016 ja 2017 vastausten perusteella henkilön ikäluokalla on erityisen suuri merkitys lähtöhalukkuuden selittämisessä. Nuorimmalla ikäluokalla (alle 30-vuotiaat) on kuusinkertainen todennäköisyys haluta lähteä kuin vanhimmalla ikäluokalla (yli 60-vuotiaat). Riskisuhde 50-59 vuotiaiden ikäluokalla ja vanhimmalla on vain kaksinkertainen.

Sukupuoli on myös tilastollisesti merkitsevä lähtöhalukkuuden selittäjä, vaikka suhteelliset erot lähtöhalukkuuden todennäköisyydessä ovat pienemmät kuin ikäluokan tapauksessa. Vastausten perusteella (muut tekijät vakioituna) miehillä on naisiin verrattuna noin 18 prosenttia suurempi riski haluta lähteä.

Vastausten perusteella korkeasti koulutetuilla (ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijakoulutus) on myös suurempi todennäköisyys haluta lähteä kuin matalammin koulutetuilla. Vain ammatillisen tutkinnon suorittaneilla oli ylemmän korkeakoulutukinnon suorittaneisiin verrattuna noin 60 prosenttia pienempi todennäköisyys haluta lähteä.

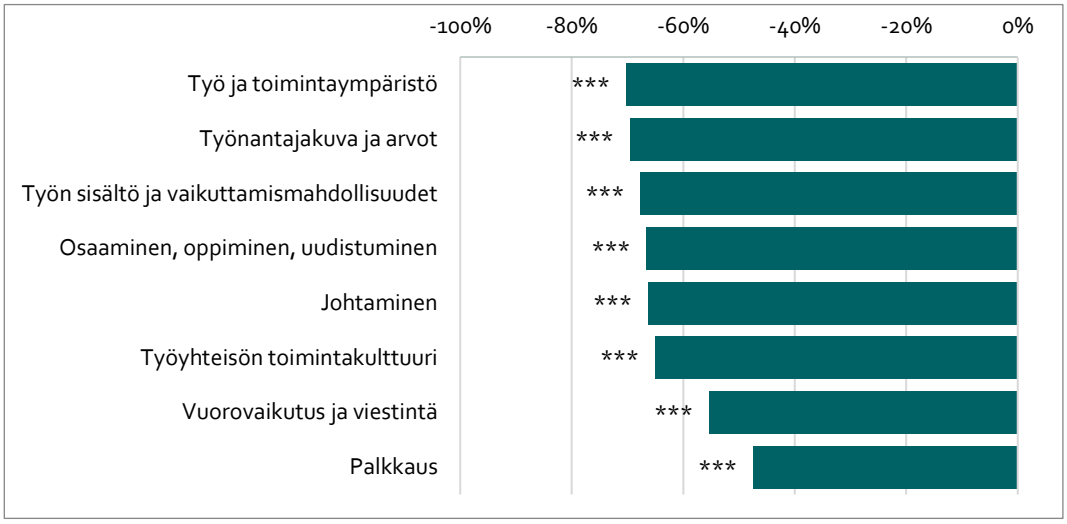
Kuviossa 24 havainnollistetaan, millaisia ovat suhteelliset erot lähtöhalukkuuden riskeissä hallinnonaloittain verrattuna. Vertailuryhmänä on VM:n hallinnonalan vastaajat. Tarkastelussa on vakioitu työtyytyväisyys, ikä, sukupuoli, koulutustausta, henkilöstöryhmä.



Kuvio 24 Lähtöhalukkuus (vertailu hallinnonaloittain). Lähde: Valtiokonttori, VMBaro

Tilastollinen merkitsevyys: "*" > 99%, "**" > 95%, "*" > 90% ja "-" alle 90%**

Kuviosta 24 ilmenee, että SM:n, OKM:n ja STM:n hallinnonaloilla työskentelevillä on verrattain suurempi riski haluta vaihtaa työpaikkaa. Kuvion perusteella SM:n hallinnonalan vastaajilla oli noin 37 prosenttia suurempi riski haluta vaihtaa työpaikkaa kuin VM:n hallinnonalan vastaajilla. Suhteellinen ero riskeissä on tilastollisesti merkitsevä 99 prosentin merkitsevyystasolla. Vastaava suhde vertailuryhmään on OKM:n hallinnonalalla noin 27 prosenttia ja STM:n hallinnonalalla 25 prosenttia. Lähtöhalukkuuden riskien erot muilla hallinnonaloilla ovat puolestaan pieniä eivätkä ne ole tilastollisesti merkitseviä.

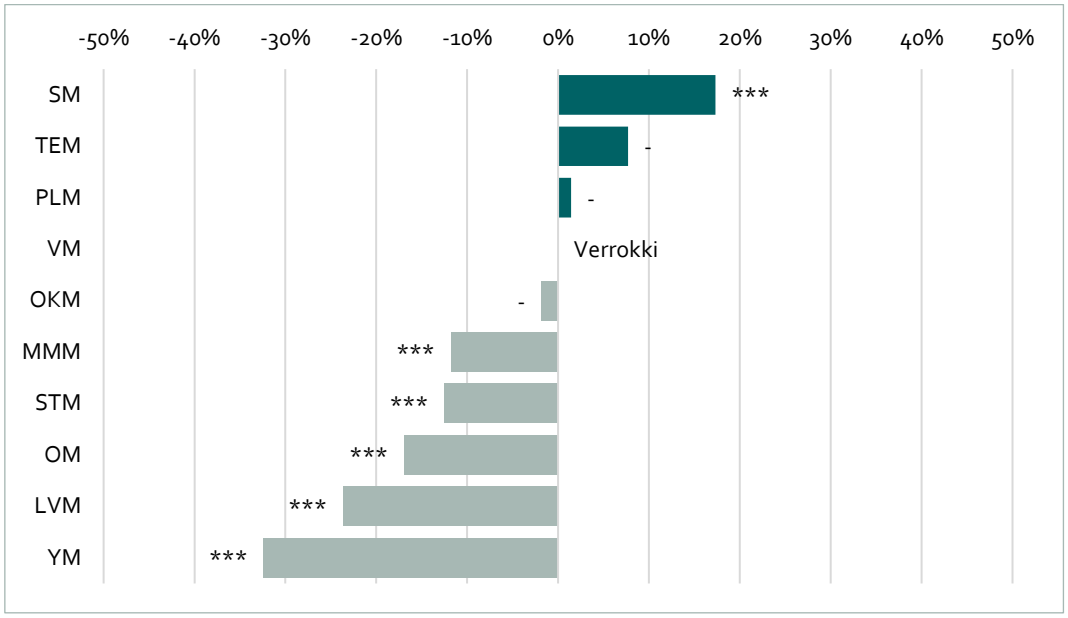


Kuvio 25 Lähtöhalukkuus ja työtyytyväisyystekijät. Lähde: Valtiokonttori, VMBaro

Tilastollinen merkitsevyys: "*" > 99%, "**" > 95%, "*" > 90% ja "-" alle 90%**

Kuviosta 25 ilmenee, miten VMBaro-työtyytyväisyystekijät ovat yhteydessä lähtöhalukkuuteen. Kaikki työtyytyväisyyden osa-alueet ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään 99 prosentin merkitsevyystasolla.

Työtyytyväisyystekijät saavat arvoja 1–5. Kuviossa 25 raportoidut suhdeluvut kuvaavat sitä lähtöhalukkuuden riskikertoimen muutosta, kun osa-alueen muuttuja kasvaa yhden kokonaisluvun – kuten kolmesta neljään. Esimerkiksi lähtöhalukkuuden riski pienenee keskimäärin 70 prosentilla, kun tyytyväisyys työ- ja toimintaympäristöön kasvaa yhden kokonaisluvun. VMBaron eri osa-alueet ovat suuruusjärjestyksessä yhteyden vahvuuden mukaan, mutta kuten kuviosta 25 ilmenee, mikään yksittäinen osa-alue ei nouse erityisen poikkeavalla tavalla esiin lähtöhalukkuuden selittäjänä. Toisaalta vuorovaikutuksen ja viestinnän sekä palkkauksen osa-alueiden yhteys lähtöhalukkuuteen näyttäytyy muita osa-alueita heikompana.

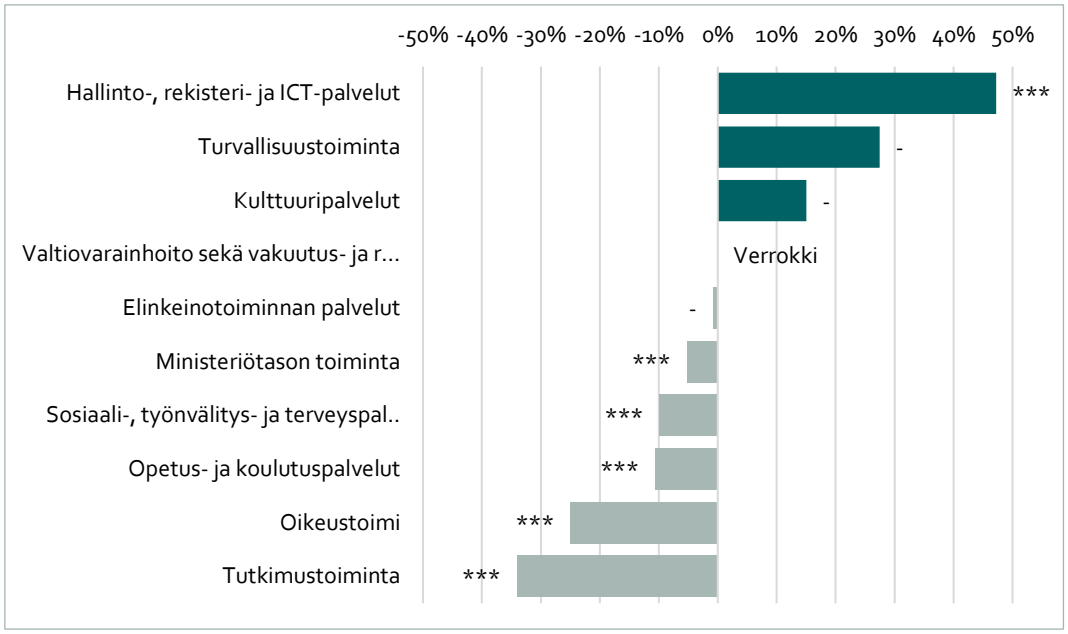


Kuvio 26 Tehtäväkiertohalukkuus (vertailu hallinnonaloittain). Lähde: Valtiokonttori, VMBaro

Tilastollinen merkitsevyys: "*" > 99%, "**" > 95%, "*" > 90% ja "-" alle 90%**

Kuviossa 26 havainnollistetaan puolestaan tehtäväkiertohalukkuuden riskin suhteellisia eroja hallinnonaloittain. Riskillä tarkoitetaan tässä sen tapahtuman todennäköisyyttä, että tarkasteltavan ryhmän edustaja ilmoittaa olevansa halukas tehtäväkiertoon – sillä ei tässä tapauksessa tarkoiteta, että tehtäväkiertohalukkuus olisi välttämättä negatiivinen lopputulos. Kuten edellä, vertailussa on vakioitu työtyytyväisyys, ikä, sukupuoli, koulutustausta, henkilöstöryhmä. Kuviosta 26 ilmenee, että tehtäväkiertohalukkuuden riski on suurin SM:n hallinnonalalla ja pienin YM:n hallinnonalalla.

Kuviossa 27 puolestaan havainnollistetaan tehtäväkiertohalukkuuden riskien eroja virastotyypeittäin. Tehtäväkiertoriski on suhteellisesti suurin hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluissa ja pienin tutkimustoiminnassa.



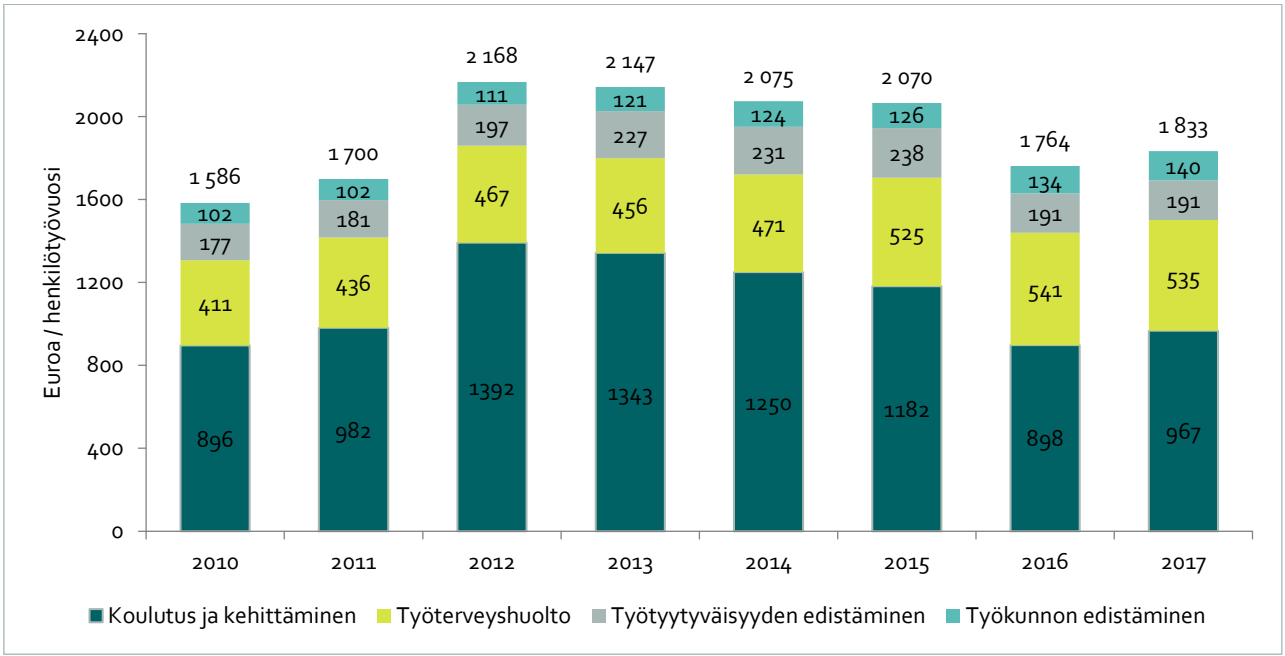
Kuvio 27 Tehtäväkiertohalukkuus (vertailu virastotyypeittäin). Lähde: Valtiokonttori, VMBaro

Tilastollinen merkitsevyys: "*" > 99%, "**" > 95%, "*" > 90% ja "-" alle 90%**

4 Henkilöstön kehittäminen

4.1 Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstön työtyytyväisyyden ja työkunnon edistämiseen, koulutukseen ja kehittämiseen sekä työterveyshuoltoon tehdyillä henkilöstöinvestoinneilla pyritään varmistamaan se, että henkilöstön tila tukee organisaation toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Kuviosta 28 ilmenee, että vuonna 2017 työtyytyväisyyden, työkunnon ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 1 833 euroa henkilötyövuotta kohti, joka on hiukan enemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilöstöinvestoinneista 53 prosenttia käytettiin henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen, 29 prosenttia työterveyshuoltoon ja 18 prosenttia työtyytyväisyyden ja työkunnon parantamiseen. Edelliseen vuoteen verrattuna työterveyshuoltoon investoitiin henkilötyövuotta kohden vähemmän ja henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen enemmän. Työtyytyväisyyden edistämiseen investointiin saman verran kuin vuonna 2016. Vuoteen 2010 verrattuna henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohti ovat kasvaneet 15,6 prosentilla.

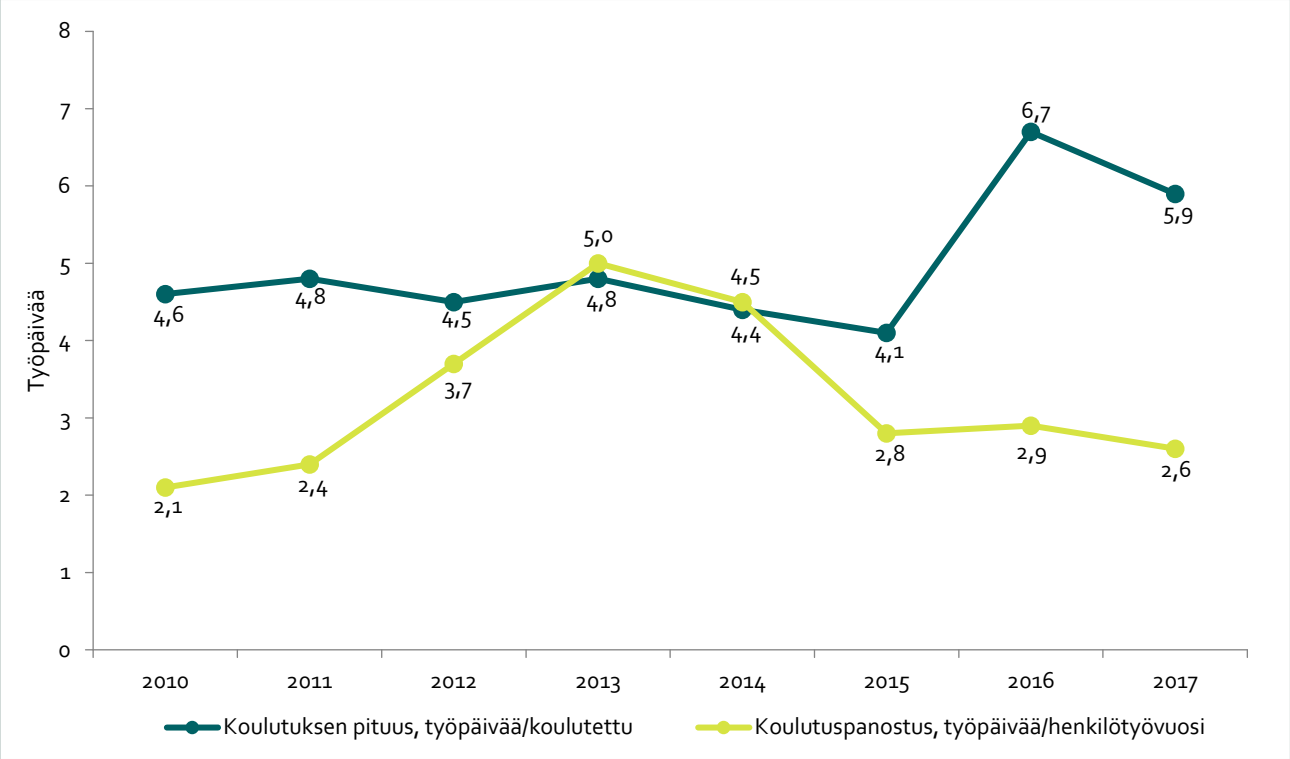


Kuvio 28 Henkilöstöinvestoinnit valtiolla vuosina 2010–2017

4.2 Henkilöstökoulutus

Valtion virastojen tehtävien luonteen vuoksi suuri osa valtiolla tehtävästä työstä on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään korkeaa koulutusta. Työntekijän osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen vaativat jatkuvaa kouluttamista. Kuviosta 29 ilmenee, että vuonna 2017 henkilöstökoulutukseen käytettiin henkilötyövuotta kohti keskimäärin 2,6 työpäivää ja koulutuksen pituus oli keskimäärin 5,9 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuus oli 41,3 prosenttia henkilöstöstä kun edellisenä vuonna vastaava osuus oli 35,8 prosenttia. Vuoteen 2010 verrattuna koulutuspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti on kasvanut 23,8 prosenttia. Henkilöstökoulutuksen määrää ja pituutta

koskevat tiedot perustuvat Kieku-järjestelmän työajan kohdennustietoihin, ja luvut voivat aliarvioida henkilöstökoulutuksen yleisyyttä ja määrää.



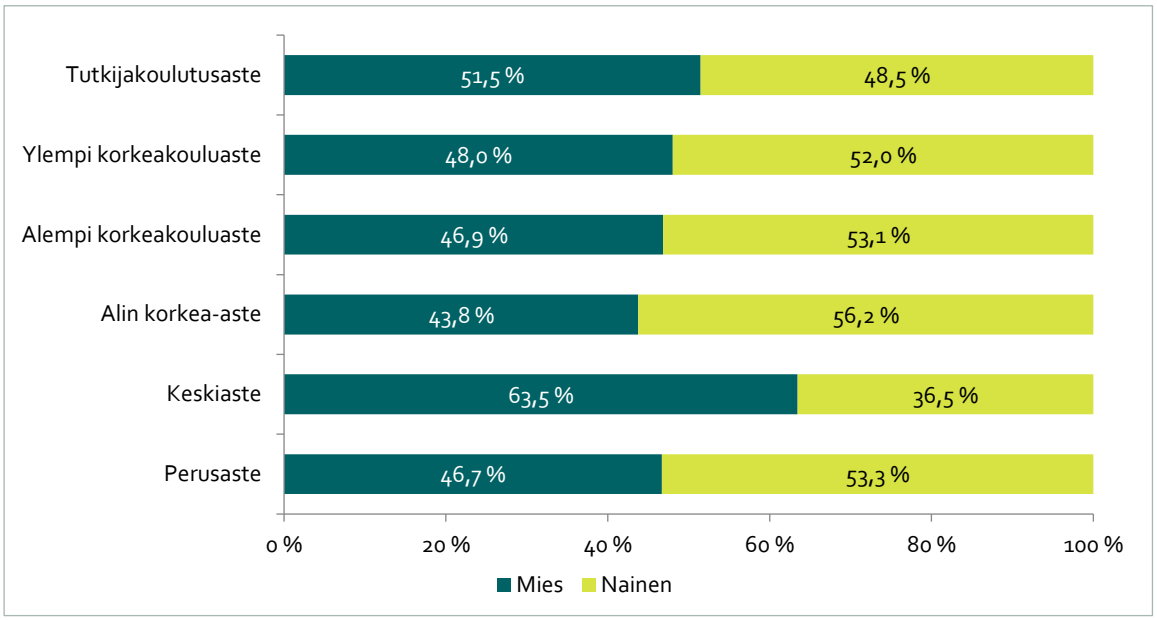
Kuvio 29 Henkilöstökoulutuksen pituus ja koulutuspanostus vuosina 2010–2017

5 Naiset ja miehet valtiolla

5.1 Koulutus

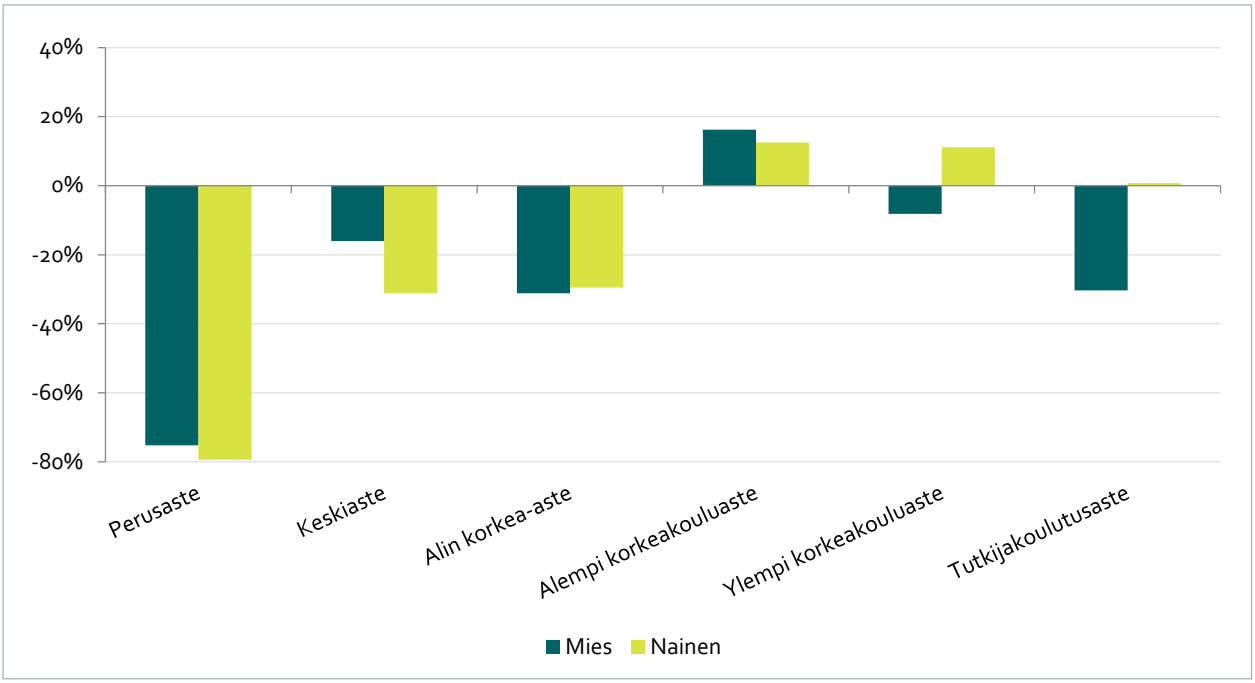
Koulutustasoindeksi oli vuonna 2017 valtiosektorilla keskimäärin 5,3. Naisilla koulutustasoindeksi oli 5,4 ja miehillä 5,2.

Kuviossa 30 havainnollistetaan valtiosektorin henkilöstön koulutusastetta sukupuolittain. Sukupuoliosuuksissa eri koulutusasteilla on havaittavissa vaihtelua. Tutkijakoulutuksen osalta tilanne on tasaväkisin ja suurin ero on keskiasteen suorittaneissa. Miesten osuus on suurempi tutkijakoulutuksen ja keskiasteen tutkinnon suorittaneista, kun taas naisten osuus on suurempi perusasteen, alimman korkea-asteen, alemman- ja ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneista.



Kuvio 30 Valtion henkilöstö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuonna 2017

Kuviossa 31 havainnollistetaan naisten ja miesten määrissä tapahtuneita muutoksia koulutusasteittain vuosien 2010–2017 aikana. Naisilla ja miehillä matalammin koulutettujen määrä on laskenut enemmän kuin korkeasti koulutettujen määrä. Eniten vähennystä on tapahtunut perusasteen tutkinnon suorittaneiden ryhmässä, jossa sekä miesten että naisten määrä on laskenut noin kaksi kolmasosaa viiden vuoden aikana. Ryhmät, joissa on tapahtunut kasvua, ovat alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet ja naiset sekä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset. Tutkijakoulutettujen miesten suurta pudotusta selittää VTT:n siirtyminen pois valtion budjettitalouden piiristä. Tutkijakoulutettujen naisten osuus kasvoi hiukan edellisestä vuodesta.

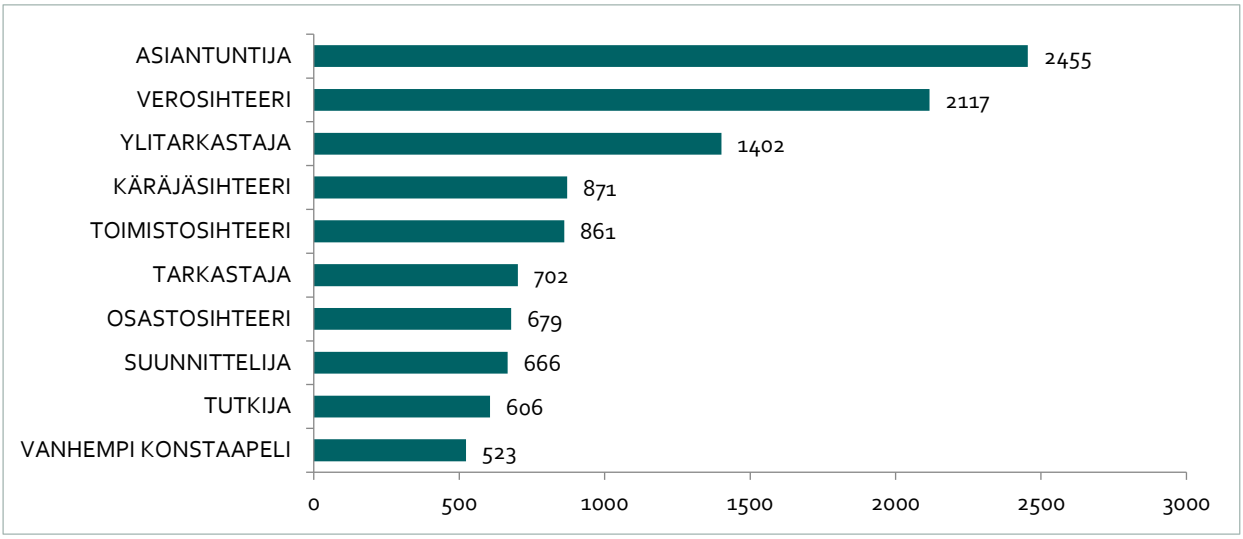


Kuvio 31 Valtion henkilöstömäärän muutos koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2010–2017

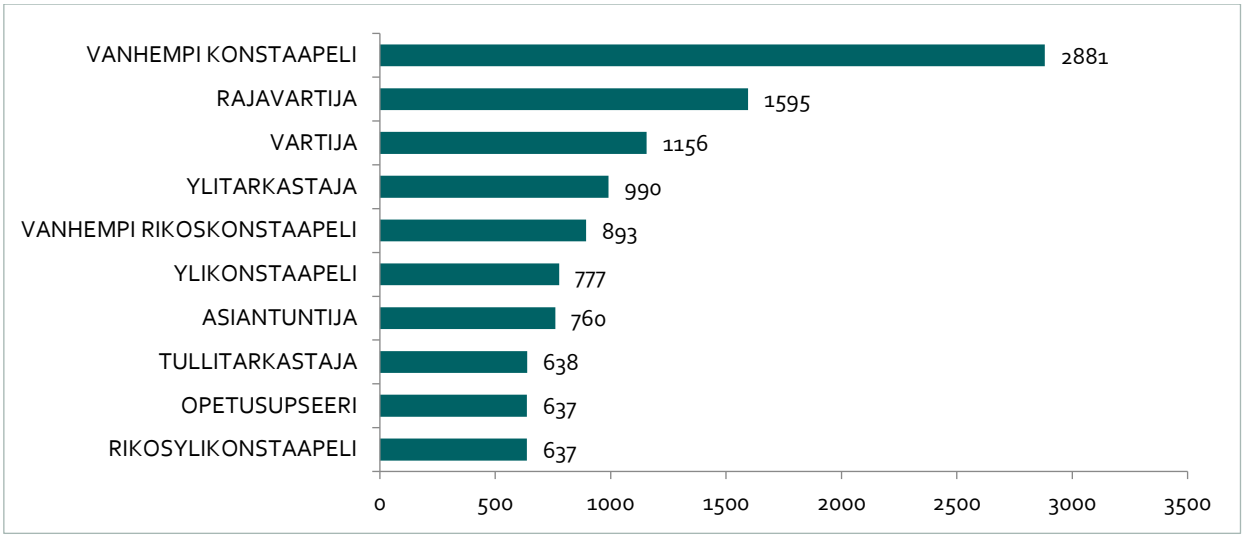
5.2 Ammattinimikkeet

Sukupuolten välistä ammatillista segregaatiota voidaan konkretisoida puhumalla nais- ja miesvaltaisista ammateista. Kuvioista 32 ja 33 ilmenee naisten ja miesten yleisimmät ammattinimikkeitä valtiosektorilla vuonna 2017. Monet yleisimmistä ammateista ovat voimakkaasti segregoituneita.

Valtiolla työskentelevistä miehistä 30 prosentilla ammattinimike oli joku kymmenestä yleisimmästä miesvaltaisesta ammattinimikkeestä. Puolestaan naisista 31 prosentilla ammattinimike oli yksi kymmenestä yleisimmästä naisvaltaisesta ammattinimikkeestä. Valtiolla on myös useita ammattinimikkeitä, joita ei ole lainkaan toisella sukupuolella. Ainoastaan miesten ammatteja ovat muun muassa taisteluvälinealiupseeri (85 miestä) ja lentokonehuoltoupseeri (65 miestä). Ammattinimikkeitä, joissa työskenteli ainoastaan naisia, olivat muun muassa johdon sihteeri (87 naista), hallintosihteeri (104 naista) ja lupaesimies (57 naista).



Kuvio 32 Naisten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2017

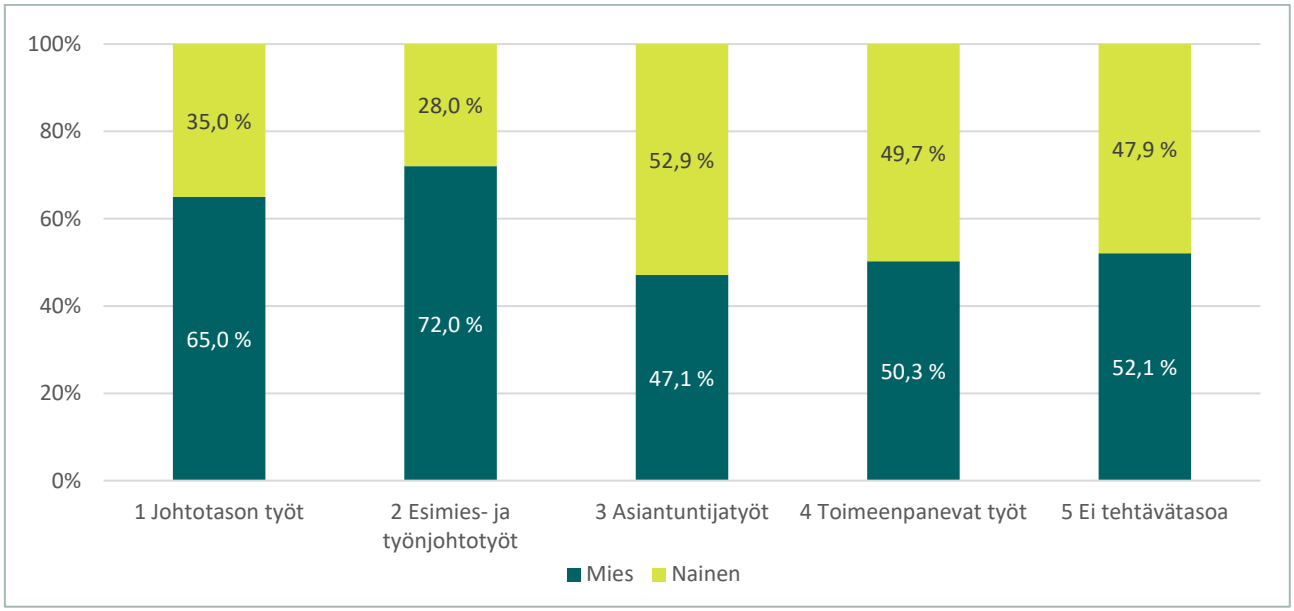


Kuvio 33 Miesten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2017

5.3 Tehtävätasoittainen sijoittuminen

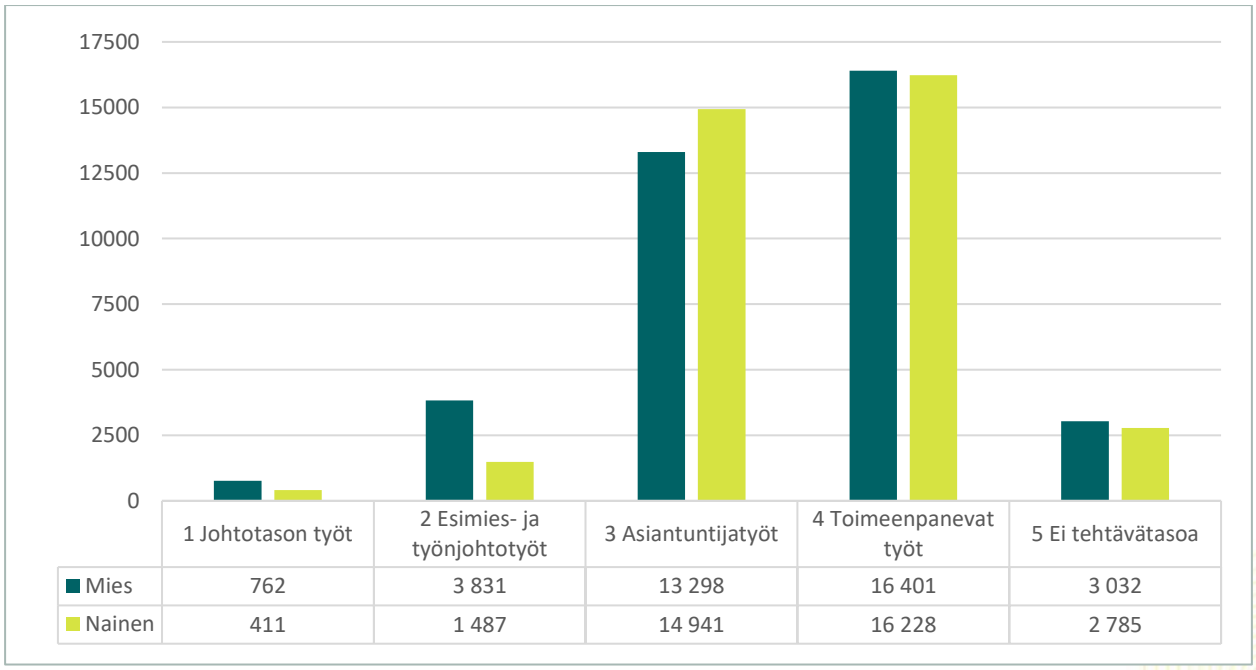
Naiset ja miehet sijoittuvat virastojen sisällä hieman erilaisiin tehtäviin. Yleisesti ottaen naisten osuus pienenee organisaatiohierarkiassa ylöspäin mentäessä. Tässä luvussa tarkastellaan naisten ja miesten sijoittumista valtion palkkatilastointiluokituksen (VPL) mukaisiin tehtävätasoihin. Tehtävätasoluokituksella virat ja toimet on luokiteltu neljään ryhmään: johtotason työt, esimies- ja johtotason työt, asiantuntijatyöt ja toimeenpanevat työt.

Kuviosta 34 ilmenee, että vuonna 2017 naisten ja miesten osuudet olivat melko tasaisesti jakautuneet sekä toimeenpanevissa töissä että asiantuntijatöissä. Esimies- ja työnjohtotöissä naisten osuus oli vajaa kolmannes ja johtotehtävissä työskentelevistä runsas kolmannes.



Kuvio 34 Naisten ja miesten osuudet tehtävätasoittain

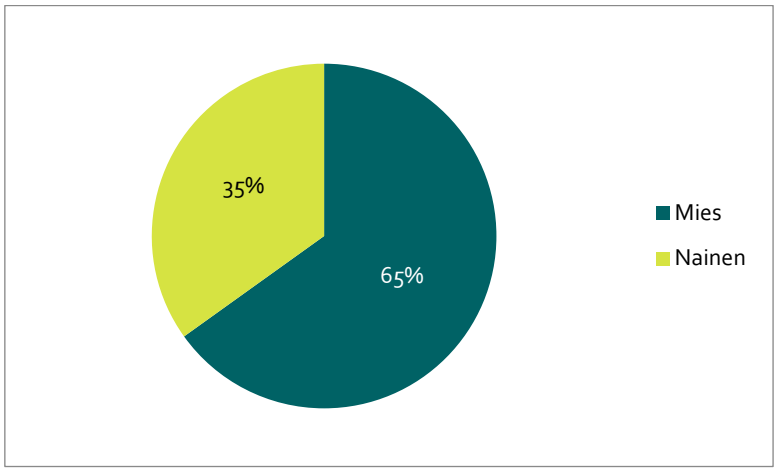
Kuviosta 35 ilmenee naisten ja miesten palvelussuhteiden lukumäärät tehtävätasoittain vuonna 2017. Vuonna 2017 miesten palvelussuhteiden lukumäärä johtotason tehtävissä oli 762 henkilöä, joka on 2,0 prosenttia kaikista miesten palvelussuhteista. Vastaava osuus oli naisille 1,1 prosenttia. Miehistä esimies- ja työnjohtotöissä oli puolestaan 10,3 prosenttia kun vastaava luku oli naisilla 4,1 prosenttia. Kaikista naisista 40,7 prosenttia (14 617) ja miehistä 34,8 prosenttia (12 957) työskenteli asiantuntijatehtävissä. Sekä miehillä että naisilla suurin yksittäinen tehtävätaso oli toimeenpanevat työt.



	1 Johtotason työt	2 Esimies- ja työnjohtotyöt	3 Asiantuntijatyöt	4 Toimeenpanevat työt	5 Ei tehtävätasoa
Mies	762	3 831	13 298	16 401	3 032
Nainen	411	1 487	14 941	16 228	2 785

Kuvio 35 Naisten ja miesten palvelussuhteiden lukumäärät tehtävätasoittain vuonna 2017

Vuonna 2017 valtionhallinnon ylimmän johdon tehtävissä työskenteli 425 henkilöä. Ylimmästä johdosta 65 prosenttia oli miehiä ja 35 prosenttia naisia (kuvio 36). Naisten osuus ylimmässä johdossa nousi edelliseen vuoteen verrattuna vuodesta yli prosentin.



Kuvio 36 Naisten ja miesten osuudet ylimmästä johdosta valtiolla vuonna 2017. Lähde: Valtiovarainministeriö, Valtiohallinnon naisjohtajaverkosto

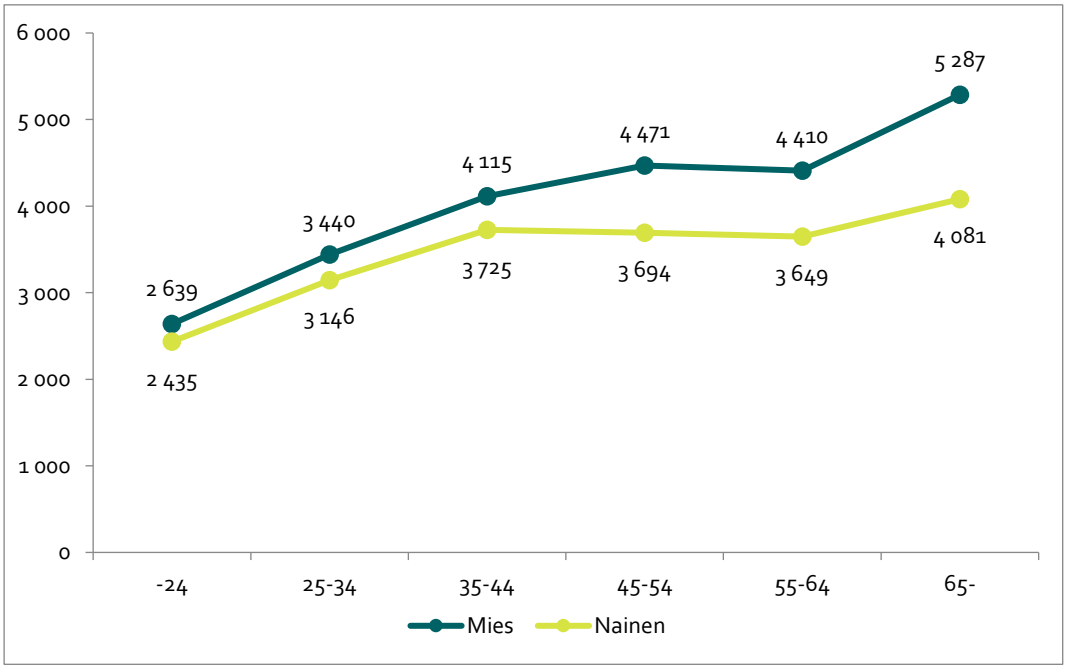
5.4 Ikä ja ansiot

Valtiosektorilla, kuten yleisillä työmarkkinoillakin, molemmilla sukupuolilla ansiot ovat vanhemmissa ikäluokissa korkeammat kuin nuoremmissa ikäluokissa. Kuviosta 37 ilmenee, että miehillä kuukausittaiset ansiot kasvavat ikäluokissa ylöspäin siirryttäessä enemmän kuin naisilla. Ikäluokkien 35–44 ja 45–54 välillä naisten keskiansiot kuitenkin pienenevät, ja myös ikäluokassa 55–64 naisten keskiansiot ovat matalammat kuin ikäluokassa 35–44. Miesten keskiansiot ovat kaikissa ikäluokissa suuremmat kuin naisten.

Kuviossa 37 ei havainnollisteta samojen henkilöiden ansioiden kehitystä iän myötä: aineisto on poikkileikkaus valtiosektorin henkilöstön säännöllisistä kuukausiansioista iän mukaan marraskuussa 2017. Sukupuolten väliset erot ansiokehityksessä ovat kuitenkin ilmeisiä.

Miesten ja naisten välisiin palkkaeroihin vaikuttavat horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio. Horisontaalisella segregaatiolla tarkoitetaan sitä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla. Tätä käsitellään luvussa 1.2. Vertikaalinen segregaatio puolestaan tarkoittaa sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri vaativuustason työtehtävissä. Molemmat tekijät vaikuttavat myös ansiokehitykseen iän myötä.

Valtiosektorilla vaihtuvuus toimialojen välillä työuran aikana on vähäistä, ja suuri osa palkkaeroista selittyy horisontaalisella segregaatiolla. Naisten urakehityksen ja ansioiden kehittymisen hidastumiseen 30 ikävuoden jälkeen vaikuttaa myös luonnollisena tekijänä lasten syntymä. Vaikka urakehitykseen ja samalla ansioiden kehitykseen vaikuttavat monet muutkin tekijät kuin perhevapaiden käyttö, ovat lasten syntymään liittyvät poissaolot, äitiysloma ja perhevapaat merkittäviä syitä naisten ansiokehityksen hidastumiseen.



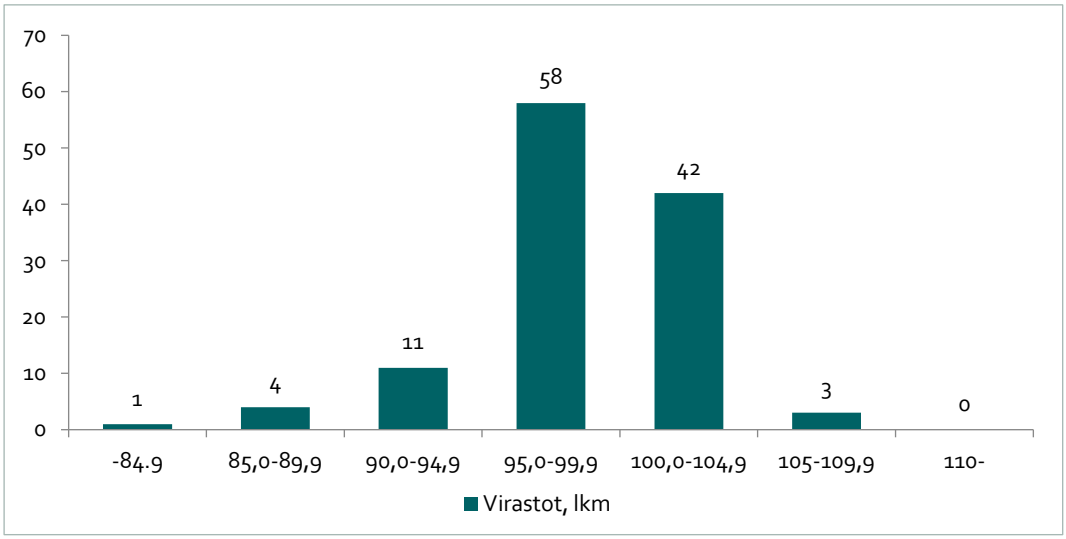
Kuvio 37 Keskimääräiset säännöllisen työajan ansiot ikäluokittain valtiolla vuonna 2017

5.5 Naisten ja miesten samapalkkaisuus

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

Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden keskimääräistä osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla ja samassa toimintayksikössä valtion virastoissa keskimäärin. Samapalkkaisuusindeksin arvo koko valtiolla vuonna 2017 oli 98,5.

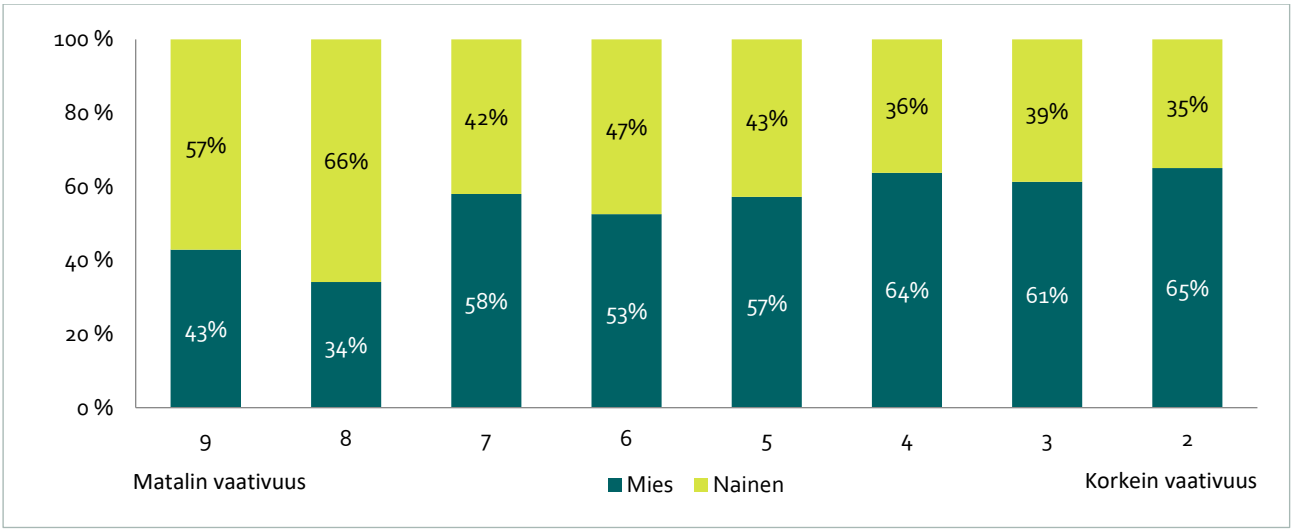
Kuviossa 38 havainnollistetaan virastojen lukumääriä eri samapalkkaisuusindeksiluokissa vuonna 2017. Kuviosta ilmenee, että suurimmassa osassa virastoja samapalkkaisuusindeksi on välillä 95,0–99,9 tai 100,0–104,9, eli selittämättömän palkkaeron osuus näissä virastoissa on alle 5 prosenttiyksikköä. Noin joka seitsemännessä virastossa samapalkkaisuusindeksi jäi alle 95. Näiden virastojen osuus on laskenut tasaisesti viime vuosina.



Kuvio 38 Valtion virastojen jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin vuonna 2017

Koko valtionhallinnossa naisten keskiansiot olivat 87,1 prosenttia miesten keskiansioista vuonna 2017 eli sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero oli 12,9 prosenttia. Tästä erosta valtaosa selittyy horisontaalisella segregaatiolla, joka tarkoittaa sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä. Tätä havainnollistetaan kuviossa 40.

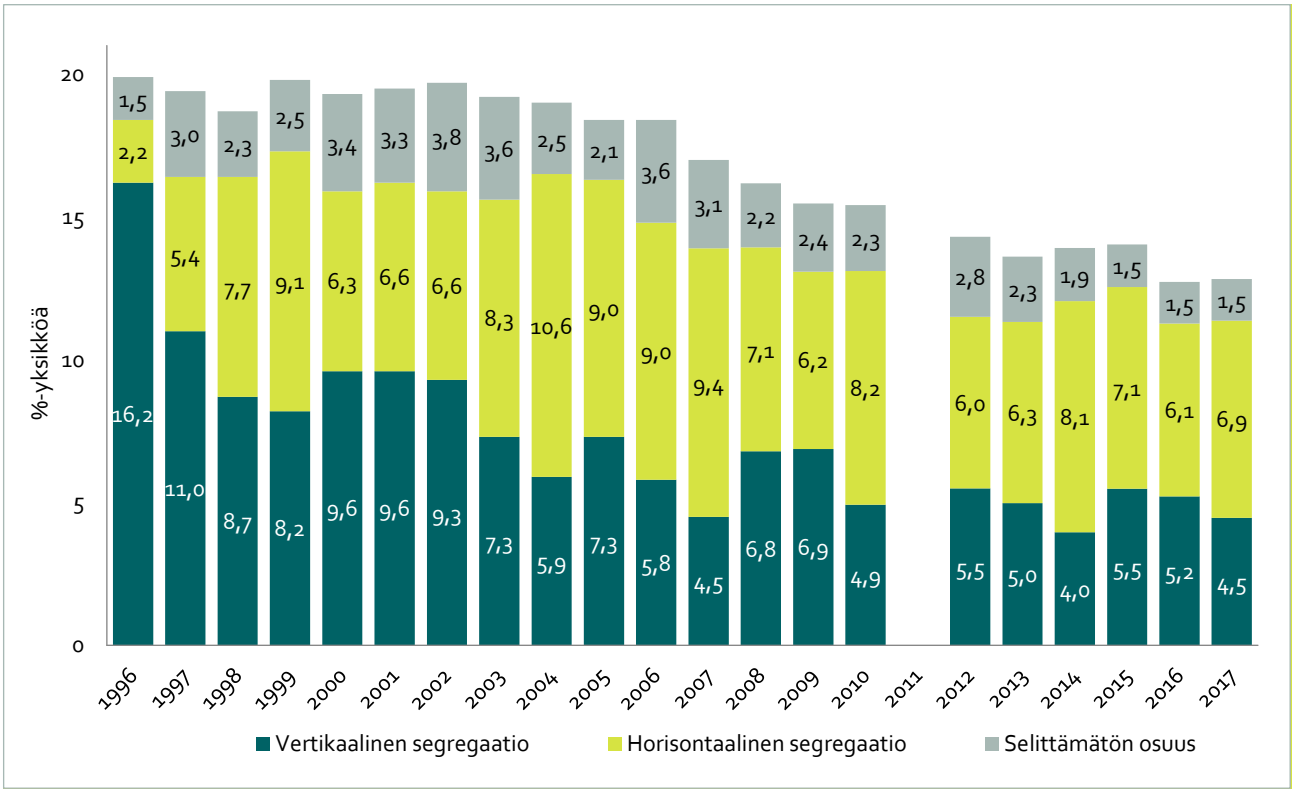
Valtiosektorilla vaativimmissa tehtävissä työskentelee useammin miehiä kuin naisia ja vähemmän vaativissa tehtävissä useammin naisia kuin miehiä, mikä ilmenee kuviosta 39.



Kuvio 39 Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä valtiolla vuonna 2017

Kuviossa 40 havainnollistetaan, miten sukupuolten väliset palkkaerot ja palkkaeroja selittävät tekijät ovat kehittyneet vuosina 1996–2017. Vuonna 2017 palkkaerosta 4,5 prosenttiyksikköä selittyi naisten ja miesten sijoittumisella vaativuudeltaan erilaisiin työtehtäviin (vertikaalinen segregaatio) ja 6,9 prosenttiyksikköä naisten ja miesten sijoittumisella eri toimialoille (horisontaalinen segregaatio). Jäljelle jäävä 1,5 prosenttiyksikön osuus on ns. selittämätön osuus, jota valtiolla saattavat selittää esim. palkkausjärjestelmän uudistusten yhteydessä muodostetut takuupalkat ja säännöllisen työajan

suoritusperusteiset lisät. Kun tarkastellaan samaa tai samanarvoista työtä samalla työnantajalla tekeviä henkilöitä, naisten ansiot olivat keskimäärin 98,5 prosenttia miesten ansioista.



Kuvio 40 Naisten ja miesten palkkaeroja selittävät tekijät valtiolla vuosina 1996–2017. Huom. vuosi 2011 on poistettu kuvioista aineiston puutteiden vuoksi

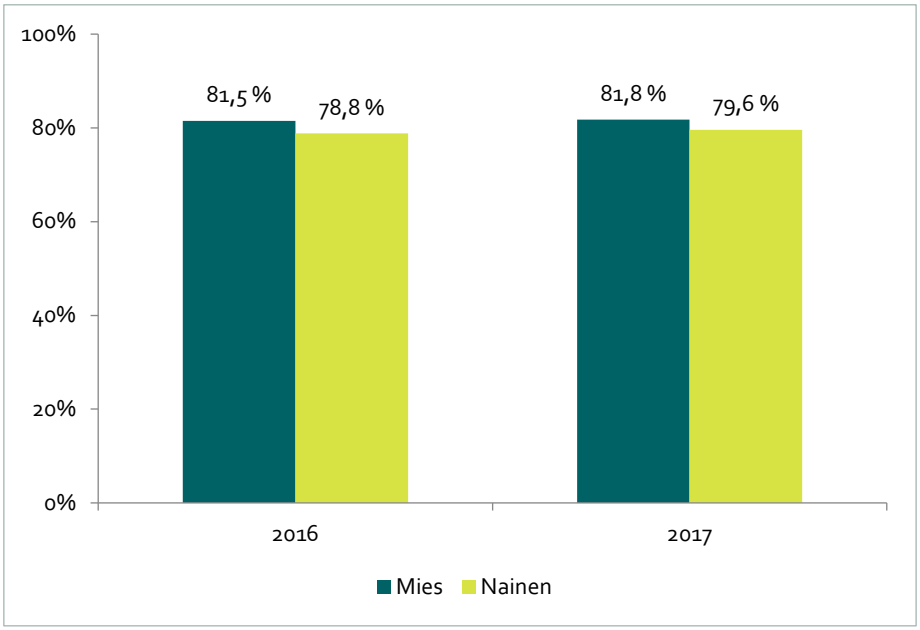
Horisontaalinen segregaatio on tärkein sukupuolten palkkaeroja aiheuttava tekijä valtiosektorilla, ja segregaation purkaminen on kestävin keino pienentää naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa. Esimerkiksi miesvaltaisilla turvallisuusaloilla on muutettu fyysiseen kuntoon liittyviä pääsyvaatimuksia siten, että aiempaa useampi naishakija tulisi valituksi. Lisäksi samapalkkaisuutta edistetään esimerkiksi sillä, että valtion virka- ja työehtosopimuksiin sisältyvien palkankorotusten sukupuolivaikutukset arvioidaan neuvotteluvaiheessa sekä keskustasolla että paikallistasolla.

5.6 Työajan käyttö sukupuolittain

Toteutunut työaika tarkoittaa sitä osuutta palkallisesta työajasta, jonka työntekijä on tehnyt työtehtäviä eikä esimerkiksi ole ollut vuosilomalla, sairaana tai hoitovapaalla. Usein toteutuneella työajalla tarkoitetaan myös tehtyjen työtuntien määrää. Palkattomat vapaat, kuten virkavapaat, eivät ole mukana laskennassa.

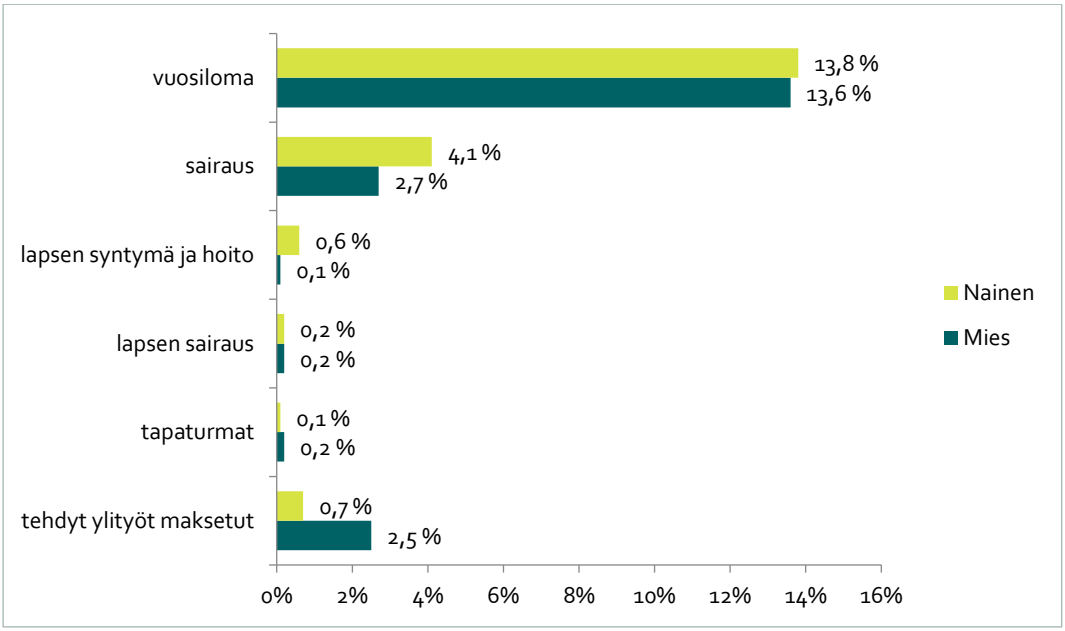
Työajan mittaaminen ei ole täysin yksiselitteistä. Tässä raportissa toteutunut työaika tarkoittaa rekisteröityä työaikaa. Työaikatiedot Tahtiin saadaan virastojen palkanlaskenta- ja henkilöstötietojärjestelmistä. Tietoja täydennetään vuosittain kerättävillä lomaketiedoilla. Vuonna 2017 valtiosektorilla toteutunut työaika oli miehillä 1 547,7 tuntia ja naisilla 1 479,0 tuntia.

Kuviossa 41 havainnollistetaan sukupuolten välisiä eroja toteutuneessa työajassa säännöllisestä työajasta. Vuonna 2017 oli 251 työpäivää. Niistä miehet työskentelivät 207 työpäivää eli 81,8 prosenttia ja naiset 201 työpäivää eli 79,6 prosenttia. Kehitys edelliseen vuoteen oli sekä miehillä että naisilla positiivinen.



Kuvio 41 Toteutunut työaika sukupuolittain valtiolla vuosina 2016 ja 2017

Kuviossa 42 havainnollistetaan joidenkin ei tehdyn työajan lajien ja ylitöiden osuutta säännöllisestä vuosityöajasta. Suurin osa erosta toteutuneessa työajassa miesten ja naisten välillä selittyy eroilla vuosilomien, sairauspoissaolojen ja tehtyjen ylitöiden määrissä sekä hoitovapaiden käytössä.



Kuvio 42 Tekemättömän työajan lajien ja ylitöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta sukupuolittain valtiolla vuonna 2017

Suurin osa tekemättä jäävästä työajasta kuluu vuosilomaan. Naiset ja miehet pitävät vuodessa keskimäärin 35,0 palkallista säästövapaa-, loma-, tai lomarahavapaapäivää. Miehillä on naisia suurempi lomaoikeus[9], mutta naiset vaihtavat useammin lomarahat lomapäiviksi, mikä vaikuttaa toteutuneisiin työpäiviin.

Merkittävin toteutuneen työajan sukupuolieroja selittävä tekijä on erot sairauspoissaoloissa. Naiset sairastavat keskimäärin 10,3 työpäivää vuodessa, kun miehillä vastaava luku on 6,7. Naisilla on miehiä enemmän sairauspoissaoloja sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Sama ilmiö on havaittavissa myös muissa maissa.

Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot on suhteellisesti voimakkaimmin sukupuolittunut muuttuja, joka selittää toteutuneen työajan eroja. Palkalliset hoitovapaat kuitenkin selittävät kokonaisuudessaan vain pienen osan toteutuneen työajan erosta sukupuolten välillä.

Kuviossa 42 hoitovapaiden käyttöön sisältyvät ainoastaan palkalliset hoitovapaat. Palkaton hoitovapaa jakautuu palkallista voimakkaammin naisille. Valtiolla miehet ovat palkattomalla hoitovapaalla enemmän kuin yleisillä työmarkkinoilla. Myös palkattomiin vapaisiin liittyy työnantajan kannalta kustannuksia muun muassa sijaisjärjestelyjen muodossa. Tästä syystä palkattomien vapaiden jakautumisella sukupuolten välille on merkitystä naisten työmarkkina-asemaan.

Lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot jakautuvat valtiosektorilla lähes tasaisesti naisten ja miesten välillä. Sekä naiset että miehet ovat keskimäärin noin puoli päivää pois vuodessa lapsen sairauden takia.

Miehet tekivät säännöllisen työajan päälle ylitöitä enemmän kuin naiset. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2016 46,4 tuntia ja naiset 12,2 tuntia ylitöitä. Ero selittyy sillä, että miesten osuus tehtävissä, joissa on mahdollisuus tehdä ylitöitä, on suurempi kuin naisten.

[9] Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman enimmäispituus määräytyy seuraavasti:

1) jos hänellä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä alle vuosi välitöntä valtion palvelusta, on vuosilomapäivien lukumäärä enimmillään 22,
2) jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi valtion palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, vuosilomapäivien lukumäärä on enimmillään 30,
3) jos hänellä ennen lomakauden alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta, vuosilomapäivien lukumäärä on enimmillään 38.

Taulukot ja kuviot

Kuvio 1 Valtion henkilöstön määrä vuosina 1975–2017 4
Kuvio 2 Valtion henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2017 5
Kuvio 3 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2017 7
Kuvio 4 Valtion henkilöstö ikäluokittain vuosina 2010, 2016 ja 2017 8
Kuvio 5 Valtion henkilöstön koulutustaso vuosina 2010 ja 2017 9
Kuvio 6 Osa-aikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2017 10
Kuvio 7 Määräaikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2017 10
Kuvio 8 Toteutunut vanhuuseläköityminen valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2000–2017 11
Kuvio 9 Eläköitymisen ennuste valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2017–2030 12
Kuvio 10 Henkilöstön poistuman ennuste vuosina 2017–2025 12
Kuvio 11 Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla vuosina 2015–2017 13
Kuvio 12 Lähtö- ja tulovaihtuvuus hallinnonaloittain vuonna 2017 14
Kuvio 13 Valtion työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2012–2017 16
Kuvio 14 Ansiokehitys valtiolla vuosina 2011–2017. 17
Kuvio 15 Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vuosina 2016–2017 19
Kuvio 16 Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vanhan kysymyspatteriston mukaan 20
Kuvio 17 Kokonaistyötyytyväisyys ikäryhmittäin vuonna 2016–2017 20
Kuvio 18 Valtion henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen vuosina 2016–2017 21
Kuvio 19 Valtion henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2010–2017 22
Kuvio 20 Sairauspoissaolot per henkilötyövuosi (vertailu virastotyypeittäin) 23
Kuvio 21 Sairauspoissaolon pituus (vertailu virastotyypeittäin) 24
Kuvio 22 Sairauspoissaolot (per henkilötyövuosi) ja työtyytyväisyystekijät 25
Kuvio 23 Sairauspoissaolon pituus ja työtyytyväisyystekijät 25
Kuvio 24 Lähtöhalukkuus (vertailu hallinnonaloittain) 27
Kuvio 25 Lähtöhalukkuus ja työtyytyväisyystekijät 27
Kuvio 26 Tehtäväkiertohalukkuus (vertailu hallinnonaloittain) 28
Kuvio 27 Tehtäväkiertohalukkuus (vertailu virastotyypeittäin) 29
Kuvio 28 Henkilöstöinvestoinnit valtiolla vuosina 2010–2017 30
Kuvio 29 Henkilöstökoulutuksen pituus ja koulutuspanostus vuosina 2010–2017 31
Kuvio 30 Valtion henkilöstö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuonna 2017 32
Kuvio 31 Valtion henkilöstömäärän muutos koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 33
Kuvio 32 Naisten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2017 34
Kuvio 33 Miesten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2017 34
Kuvio 34 Naisten ja miesten osuudet tehtävätasoittain 35
Kuvio 35 Naisten ja miesten palvelussuhteiden lukumäärät tehtävätasoittain vuonna 2017 35
Kuvio 36 Naisten ja miesten osuudet ylimmästä johdosta valtiolla vuonna 2017 36
Kuvio 37 Keskimääräiset säännöllisen työajan ansiot ikäluokittain valtiolla vuonna 2017 37
Kuvio 38 Valtion virastojen jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin vuonna 2017 38
Kuvio 39 Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä valtiolla vuonna 2017 38
Kuvio 40 Naisten ja miesten palkkaeroja selittävät tekijät valtiolla vuosina 1996–2017 39
Kuvio 41 Toteutunut työaika sukupuolittain valtiolla vuosina 2016 ja 2017 40
Kuvio 42 Tekemättömän työajan lajien ja ylitöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta 40

Taulukko 1 Valtion henkilöstön määrä maakunnittain vuosina 2010 ja 2017 6
Taulukko 2 Työvoimakustannusten jakautuminen vuosina 2010, 2016 ja 2017 15

Lähteet

Palkkatilasto-opas (2016), Valtiovarainministeriö. Linkki: https://vm.fi/documents/10623/1915153/Palkkatilasto-opas.pdf/19517aa6-1392-4ebb-a5bc-10d2456e95d3/Palkkatilasto-opas.pdf.pdf

Keva. Vuosina 1994-2016 VaEL-omaeläkkeelle jääneiden henkilöiden keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä (ei sisällä osa-aikaeläkkeitä).

Valtiokonttori, Työnantajan henkilöstötieto Tahti. http://www.valtiokonttori.fi/fi-fi/Tietoa_Valtiokonttorista/Julkaisut_ja_tilastot/Tilastot/Henkilostojohtamisen_tukeminen

Tilastokeskus. StatFin-tietokantapalvelu http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/

Valtiokonttori, VMBaro. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut

Valtiohallinnon naisjohtajaverkosto, Valtiovarainministeriö. Linkki: https://vm.fi/valtio-tyonantajana/johtajana-valtiolla/yhteinen-kehittaminen-ja-verkostot

Liitteet

Liite 1. Valtion henkilöstökertomuksen tunnusluvut vuosilta 2010–2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Muutos edellisestä vuodesta
Henkilöstömäärä									
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	86 383	85 072	82 774	81 210	78 767	73 676	72 984	73 176	192
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	84 721	83 312	81 484	80 380	78 639	73 132	72 025	71 863	-162
Henkilöstörakenne									
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8	0,0
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	5,8	6,1	6,1	6,2	6,2	6,4	5,9	6	0,1
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	39,4	38,4	42,7	41,4	39,7	38,9	41,3	41,4	0,1
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	93,5	93,4	93,7	94	94,4	94,8	94,9	94,9	0,0
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,5	6,6	6,3	6	5,6	5,2	5,1	5,1	0,0
Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	13,7	13,9	13,7	13,6	12,7	12,5	13,4	14,7	1,3
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	86,9	87	87	87,3	87,4	90,4	90,3	90,3	0,0
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	48,8	48,7	48,4	48,7	48,6	48,8	48,9	49	0,1
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	45,6	45,7	45,9	46,1	46,3	46,4	46,3	46,3	0,0
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	54,7	55,3	56,2	56,6	57,3	57,6	56,8	55,8	-1,0
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,1	5,1	5,2	5,2	5,3	5,1	5,3	5,3	0,0
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	28,6	29,4	30,4	31,1	31,9	30,2	32,2	33,2	1,0
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4	4,1	4,4	4,4	4,5	3,7	3,8	3,9	0,1
Työajan käyttö vuoden aikana									
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	81,2	78,7	78,8	78,1	78,2	79,2	80,2	80,7	0,5
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	0
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,9	0,9	1,5	2	1,8	1,1	1,2	1,1	-0,1
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	12,4	15	14,5	14,7	14,8	14,8	14	13,7	-0,3
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	4,0	4,0	3,9	3,7	3,7	3,5	3,4	3,4	0
Työvoimakustannukset vuoden aikana									
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	63,2	61,9	61,9	62	61,8	62,5	64,3	65,5	1,2
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	36,8	38,1	38,1	38	38,2	37,5	35,7	34,5	-1,2
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	16,8	18,5	18,5	18,6	18,2	17,7	17,4	17,3	-0,1
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	18,0	17,5	17,3	17,2	17,8	17,6	16,1	14,9	-1,2
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,0	2,1	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,3	0,2
Henkilöstötarve									
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit vuoden aikana, lukumäärä	5 308	5 569	6 712	5 727	5 147	3 697	4 305	4 805	500
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	89,2	75,2	55,7	58,7	64	59,7	58,8	73,6	14,8
Työhyvinvointi									
Työtyytyväisyys (asteikolla 1-5: 1=erittäin tyytymätön; 5=erittäin tyytyväinen)	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	0,1
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9,7	9,7	9,3	9,0	8,9	8,6	8,5	8,4	-0,1
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,8	4,9	4,6	4,6	4,4	4,2	4,1	4,4	0,3
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	14,9	14,9	13,8	13,2	12,5	10,3	12	13,5	1,5
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	76,4	75,1	76,2	76,1	76,2	75,8	77,8	77,8	0,0
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	35,7	39,5	36,1	39,4	37,9	40,3	41,6	38,2	-3,4

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury

Valtion henkilöstökertomus 2017
Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö

Julkaisija: Valtiokonttori
ISSN: 2489-4761
Sörnäisten rantatie 13, Helsinki | PL 14, 00054 VALTIOKONTTORI
Puh. 0295 50 2000, Faksi 0295 50 3333, www.valtiokonttori.fi