



Valtion henkilöstö- kertomus 2018

Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö

Kuvailulehti

Julkaisija: Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö		Julkaisupäivämäärä: 31.5.2019	
Tekijä	Aleksi Kirjonen Valtiokonttori analysointipalvelu@valtiokonttori.fi	Julkaisun teema: Valtio työnantajana	
Julkaisun nimi	Valtion henkilöstökertomus 2018	ISSN:	2489-4761
<p>Kuvaus:</p> <p>Valtion henkilöstökertomus tarjoaa tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tämän raportin tarkasteluvuosi on 2018. Henkilöstön tilaa ja kehitystä kuvataan vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta aiempiin vuosiin, pääosin edelliseen vuoteen tai vuoteen 2010.</p> <p>Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot valtion virastojen ja laitosten palvelussuhteista.</p> <p>Henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstömäärästä ja -rakenteesta, henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä, henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittamisestä sekä naisten ja miesten asemasta valtiolla.</p>			
Asiasanat:	ansiokehitys, henkilöstöhallinto, tasa-arvo, työhyvinvointi, työvoimakustannukset		
Kieli:	suomi	Sivumäärä:	43
Julkaisujen jakelu:	www.valtiokonttori.fi		

Sisällys

Johdanto	3
1 Henkilöstö	4
1.1 Henkilöstön määrä	4
1.2 Sukupuolirakenne	7
1.3 Ikärakenne	8
1.4 Henkilöstön koulutusrakenne	9
1.5 Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet	10
1.6 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma	12
1.7 Vaihtuvuus	15
2 Työvoimakustannukset ja ansiokehitys	17
2.1 Työvoimakustannukset	17
2.2 Henkilötyövuoden hinta	17
2.3 Ansiokehitys	18
2.4 Työajan käyttö	19
3 Työhyvinvointi	20
3.1 Tyytyväisyys kysymysosioittain 2016–2018	21
3.2 Tyytyväisyys johtamiseen	23
3.3 Sairauspoissaolot	24
3.4 Henkilöstöinvestoinnit	25
4 Valtiokonsernin HR-strategia	26
4.1 Osaamisen kehittäminen	26
4.2 Liikkuvuuden edistäminen	27
4.3 Valtion työnantajakuvan uudistaminen	28
5 Naiset ja miehet valtiolla	30
5.1 Koulutus	30
5.2 Ammattinimikkeet	31
5.3 Tehtävätasoinen sijoittuminen	33
5.4 Ikä ja ansiot	34
5.5 Naisten ja miesten samapalkkaisuus	35
5.6 Työajan käyttö sukupuolittain	38
5.7 Palkattomat perhevapaat	40
Taulukot ja kuviot	41
Lähteet	42
Liitteet	43
Liite 1. Valtion henkilöstökertomuksen tunnusluvut vuosilta 2010–2018	43

Johdanto

Valtion henkilöstökertomus tarjoaa tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tämän raportin tarkasteluvuosi on 2018. Henkilöstön tilaa ja 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 tarkastellaan sukupuolten välisiä eroja asiakokonaisuuksien yhteydessä. Lisäksi henkilöstökertomukseen on sisällytetty erillisenä lukuna sukupuolten välisiä tietoja koulutuksesta, tehtävistä, ansioista ja työajan käytöstä.

Henkilöstökertomuksen laadintatyö on tehty valtiovarainministeriön toimeksiantona Valtiokonttorissa.

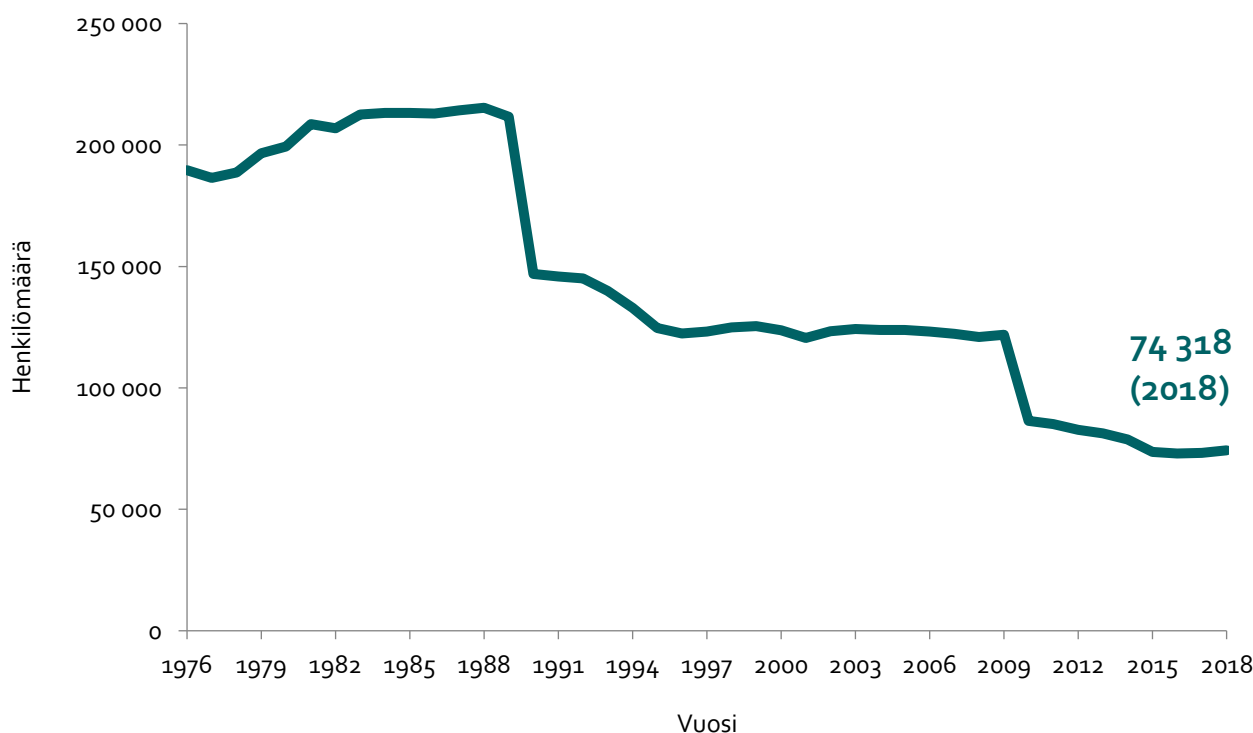
1 Henkilöstö

1.1 Henkilöstön määrä

Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2018 lopussa noin 74 300 henkilöä, joka on noin 2,8 prosenttia työllisestä työvoimasta. Henkilötyövuosia valtiolla tehtiin vuoden 2018 aikana 72 885, joka on 1 022 henkilötyövuotta – eli noin 1,4 prosenttia – edellisvuotta enemmän.

Noin 77 prosenttia koko valtion henkilötyövuosien lisäyksestä kohdistui turvallisuustoiminnan sekä sosiaali- ja työnvälitys- ja terveyspalveluiden toimialoille. Turvallisuustoiminnan henkilötyövuosien kasvusta hieman yli puolet ja koko valtion henkilötyövuosien kasvusta 30 prosenttia kohdistui sisäiseen turvallisuuteen, johon tässä lasketaan rajavartiolaitos, poliisihallinto ilman Poliisiammattikorkeakoulua, sekä Suojelupoliisi.

Virastotasolla henkilötyövuosien kasvu oli voimakasta sisäisen turvallisuuden lisäksi myös Maahanmuuttovirastossa, työ- ja elinkeinotoimistoissa sekä puolustusvoimissa. Hallinnonaloittain tarkasteltuna sisäministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalojen kasvu oli suurinta, yhteensä 623 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien kasvu kohdistui pitkälti määräaikaisiin palvelussuhteisiin, joissa tehtiin noin tuhat henkilötyövuotta edellisvuotta enemmän. Toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden tekemät henkilötyövuodet pysyvät lähes ennallaan.

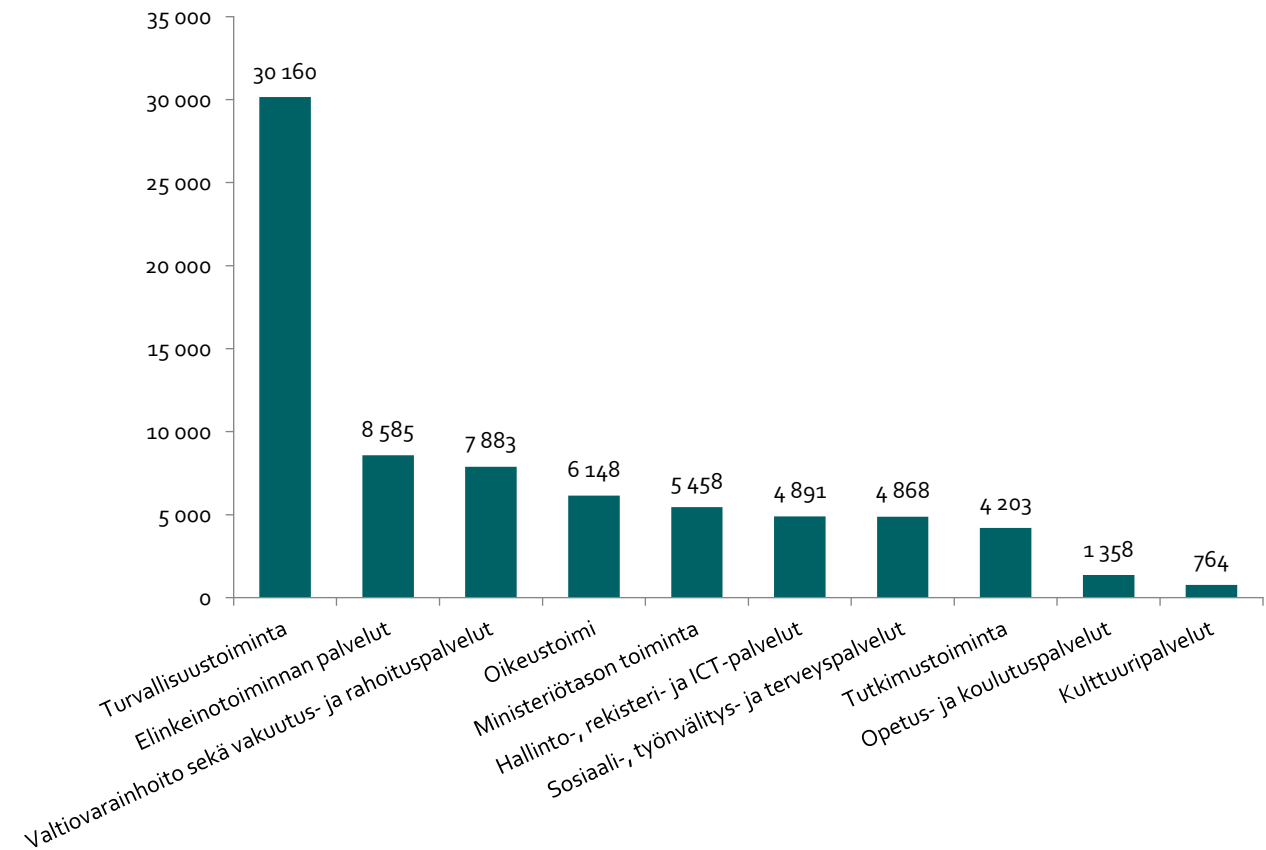


Kuvio 1 Valtion henkilöstön määrä vuosina 1976–2018

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. Kuvioista 1 ilmenee, että henkilöstömäärä on vähentynyt vuosien 1988–2018

välisenä aikana 141 008 henkilöllä (–65 %). 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 2014.

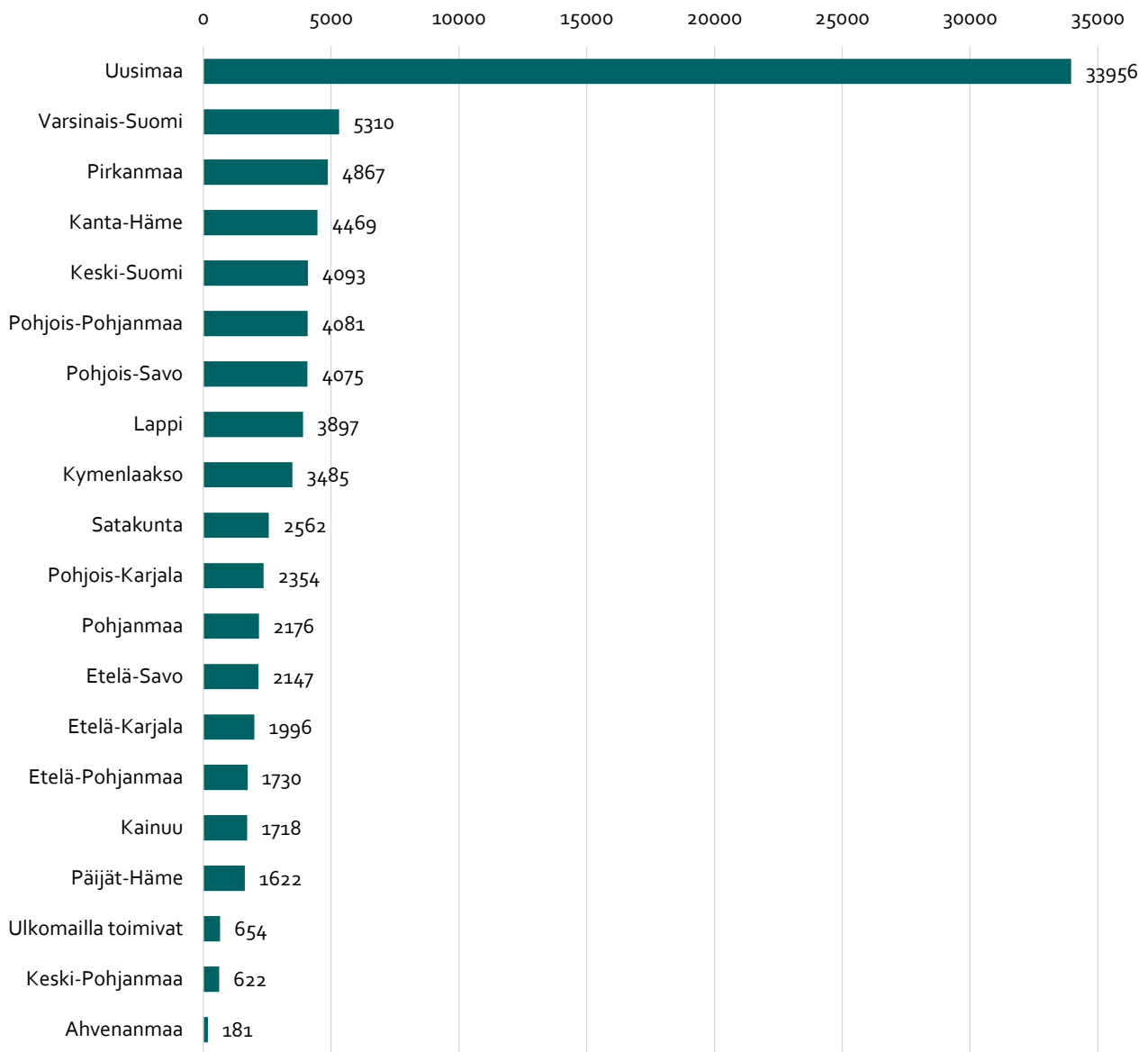
Valtion toiminnot liittyvät keskeisten ja välttämättömien yhteiskunta-, elinkeino- ja kansalaispalvelujen tuottamiseen sekä niiden ohjaamiseen ja sääntelyyn. Kuviossa 2 esitetään henkilöstön määrä virastotyypeittäin. Eniten henkilöitä työskenteli turvallisuustoiminnassa (mm. Puolustusvoimat, Poliisi, Rajavartiolaitos, Rikosseuraamuslaitos), jonka osuus henkilöstöstä oli vuoden 2018 joulukuussa noin 41 prosenttia. Toiseksi eniten henkilöitä työskenteli elinkeinotoiminnan palveluissa (mm. ELY-keskukset ja Maanmittauslaitos). Kattava luettelo valtion virastoista, laitoksista ja virastotyypeistä löytyy Valtiokonttorin sivuilta¹.



Kuvio 2 Valtion henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2018

¹ Valtion virastojen jakautuminen virastotyyppeihin. Valtiokonttori kasikirja.valtiokonttori.fi/Public/default.aspx?nodeid=25946

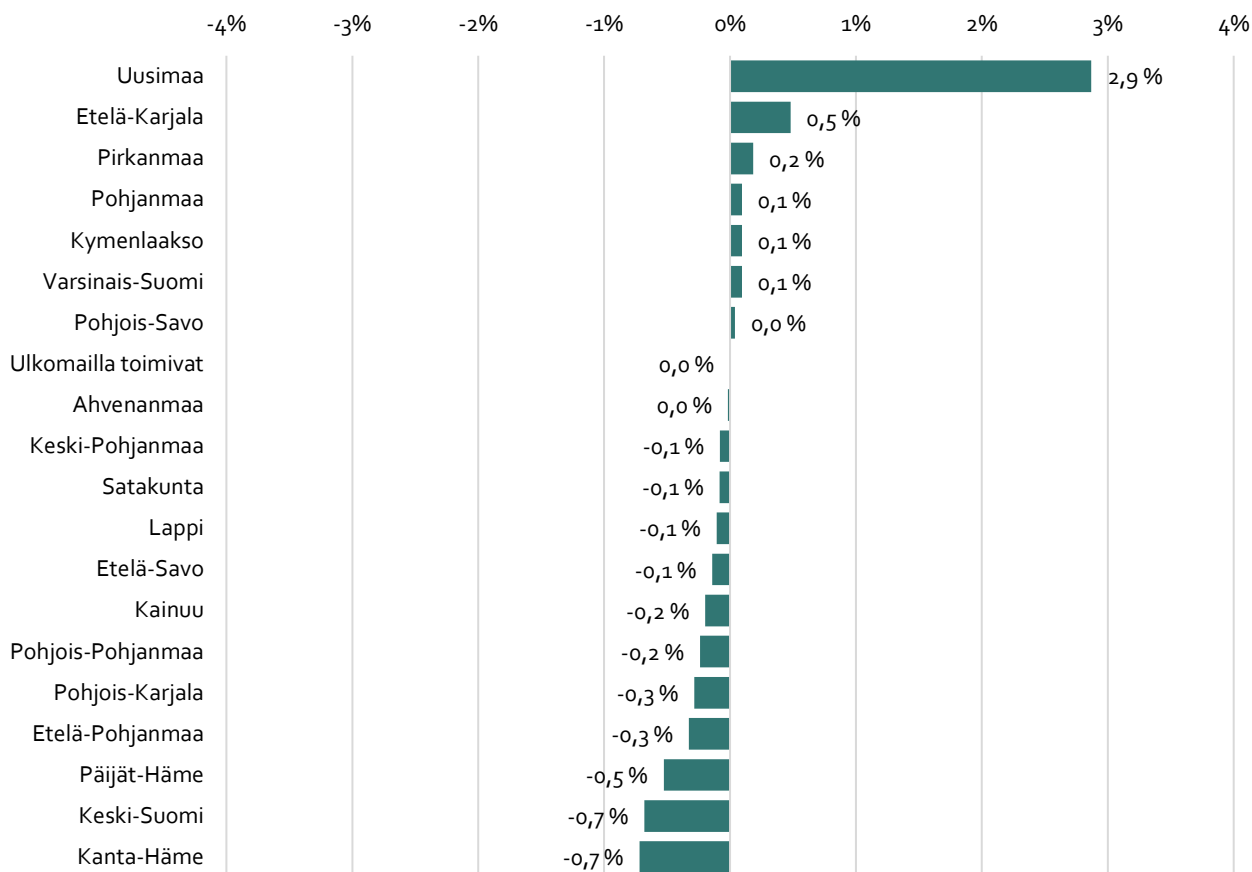
Valtiolla käytettäviä palvelussuhteita ovat virkasuhde ja työsopimussuhde. Henkilöt, joiden tehtäviin kuuluu julkisen vallan käyttämistä, ovat virkamiehiä ja heidän palvelussuhteensa on virkasuhde. Henkilöt, joiden tehtäviin ei kuulu julkisen vallan käyttäminen, voidaan palkata työsopimussuhteeseen. Vuonna 2018 henkilöstöstä 90,3 prosenttia oli virkasuhteessa ja 9,7 prosenttia työsopimussuhteessa.



Kuvio 3 Henkilöstö maakunnittain vuonna 2018

Kuviosta 3 ilmenee, että budjettitalouden henkilöstö on keskittynyt voimakkaasti Uudellemaalle, jossa työskenteli vuonna 2018 noin 45,7 prosenttia valtion henkilöstöstä.

Henkilöstömäärien suhteelliset muutokset maakuntien välillä vuosina 2010–2018 havainnollistetaan kuviossa 4. Uudenmaan osuus on viimeisen kahdeksan vuoden aikana kasvanut. Muiden maakuntien osuudet ovat pysyneet likimain samoina tai muutosta on alle prosenttiyksikön verran.

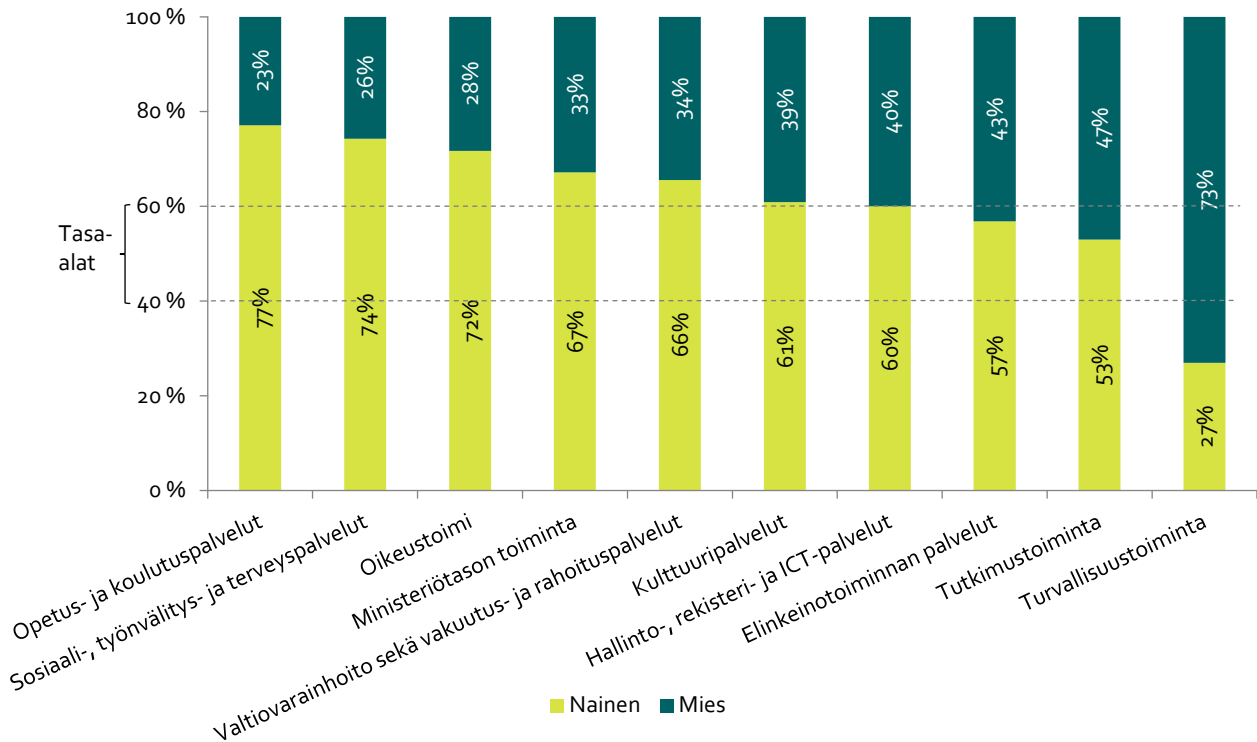


Kuvio 4 Henkilöstön osuuksien muutokset maakunnittain 2010–2018

1.2 Sukupuolirakenne

Naisia (49,2 %) ja miehiä (50,8 %) työskentelee valtiolla lähes yhtä paljon. Sukupuolijakauma on pysynyt lähes muuttumattomana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010. Sukupuolijakauma on kuitenkin virastotyypeittäin tarkasteltuna vinoutunut (kuvio 5). Miesten osuus turvallisuustoiminnan henkilöstöstä oli vuoden 2018 joulukuussa 73 prosenttia. Naisten osuudet olivat erityisen suuria puolestaan opetus- ja koulutuspalveluissa (77 %) ja sosiaali-, työvälitys- ja terveyspalveluissa (74 %). Tasa-aloja² olivat vuonna 2018 tutkimustoiminta, elinkeinotoiminnan palvelut sekä hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut.

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



Kuvio 5 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2018

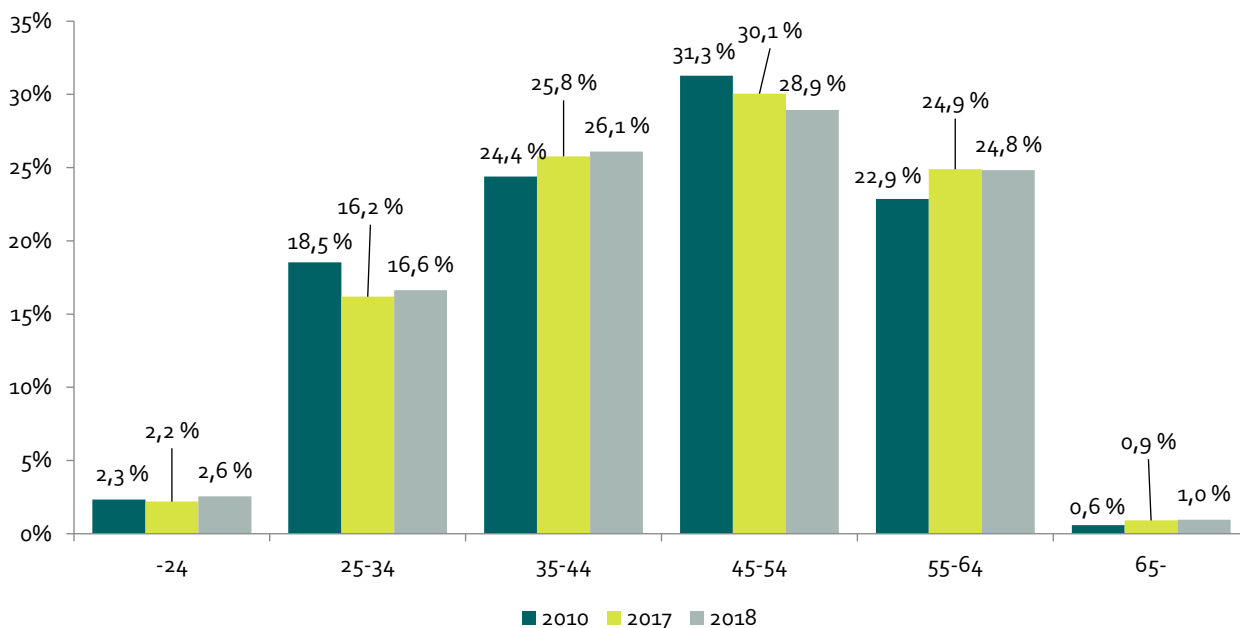
1.3 Ikärakenne

Vuonna 2018 valtion henkilöstön keski-ikä hieman laski edelliseen vuoteen verrattuna. Keski-ikä vuonna 2018 oli 46,1 kun vuotta aikaisemmin se oli 46,3. Vuodesta 2010 vuoteen 2018 keski-ikä on noussut 0,5 vuodella. Henkilöstön keski-ikä vaihtelee huomattavasti virastoittain: vuonna 2018 keski-ikä yksittäisessä virastossa oli alhaisimmillaan 38,1 ja suurimmillaan 55,0.

Valtiolla naisten keski-ikä on korkeampi kuin miesten. Vuonna 2018 naisten keski-ikä oli 47,6 vuotta ja miesten 44,6 vuotta. Miesten alhaisempaa keski-ikää selittää osaltaan sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät

Kuviossa 6 havainnollistetaan valtion henkilöstön jakaamaa ikäluokittain vuosina 2010, 2017 ja 2018. Vuonna 2018 suurimmat ikäluokat olivat 45–54-vuotiaat (28,9 %) ja 35–44-vuotiaat (26,1 %). Edelliseen vuoteen verrattuna alle 25-vuotiaiden, 25–34-vuotiaiden ja 35–44-vuotiaiden osuudet kasvoivat, kun taas 45–54-vuotiaiden osuus laski.

Vuoteen 2010 verrattuna alle 35 vuotiaiden osuus on laskenut 1,6 prosenttiyksikköä samalla kun yli 55-vuotiaiden osuus on kasvanut 2,1 prosenttiyksikköä.



Kuvio 6 Valtion henkilöstö ikäluokittain vuosina 2010, 2017 ja 2018

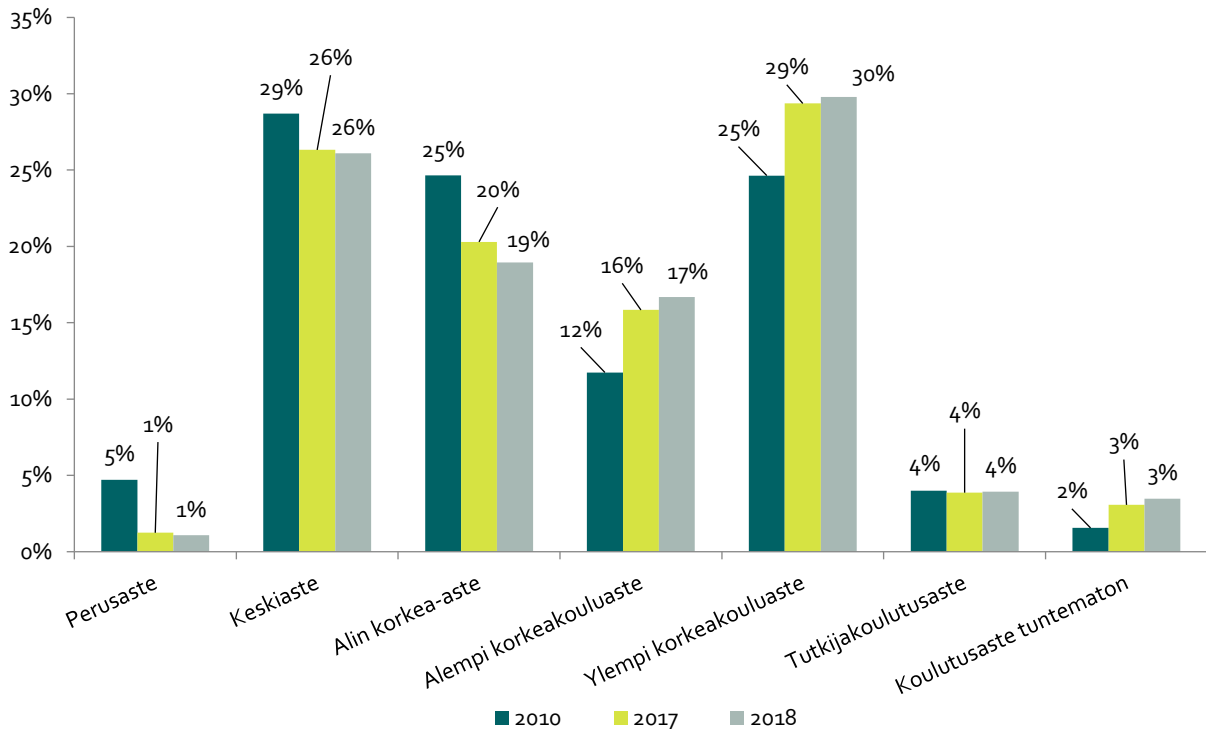
1.4 Henkilöstön koulutus rakenne

Valtion virastojen tehtävien luonteen vuoksi suuri osa työtehtävistä vaatii tekijältään korkeaan koulutukseen perustuvaa osaamista. Vuonna 2018 valtion henkilöstöstä 51 prosentilla oli korkeakoulututkinto. Perusasteen koulutuksen varassa oli vuonna 2018 ainoastaan noin prosentti henkilöstöstä³. Vuoteen 2010 verrattuna valtion henkilöstön koulutustasoindeksi⁴ on noussut noin 4 prosenttia.

Kuviosta 7 ilmenee, että 2010–2018 erityisesti alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuudet ovat kasvaneet. Vastaavasti keskiasteen tai perusasteen koulutuksen varassa olevien osuus laskenut voimakkaasti. Tutkijakoulutuksen saaneiden osuus on pysynyt suurin piirtein samana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010. Koulutusaste tuntematon -ryhmän osuus on kasvanut, koska vuonna 2017 ryhmään lisättiin henkilöt, joilta tutkintotieto puuttui kokonaan. Aiemmin ryhmä on sisältänyt vain ne, joiden tutkinnolla ei ole Tilastokeskuksen tutkintokoodiston mukaista vastinetta.

³ Koulutusaste tuntematon -luokkaan 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.



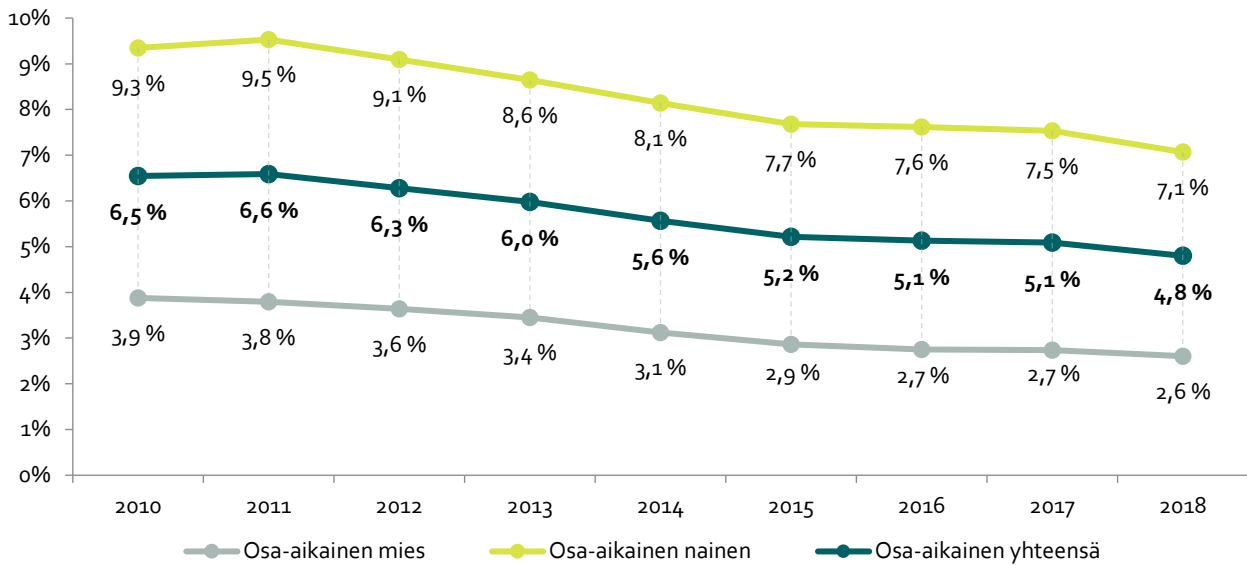
Kuvio 7 Valtion henkilöstö koulutusasteittain vuosina 2010, 2017 ja 2018

1.5 Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

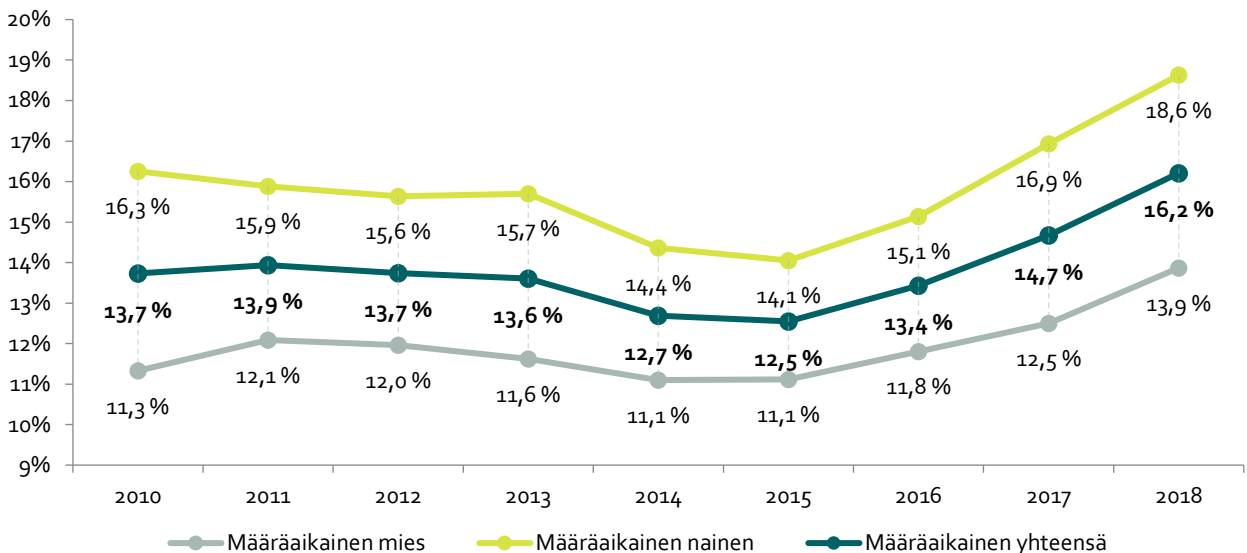
Vuonna 2018 valtion henkilöstö työskenteli pääosin kokoaikaisesti (95,2 %). Palvelussuhteista 83,9 prosenttia oli toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita. Henkilöstöstä siis 16,2 prosenttia oli eri syistä määräaikaisessa ja 4,8 prosenttia osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Kuvioissa 8 ja 9 havainnollistetaan osa-aikaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden osuuksia 2010–2018. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten osuus nousi 1,5 prosenttiyksikköä ja osa-aikaisten osuus laski 0,3 prosenttiyksikköä.

Kuviosta 8 ilmenee, että osa-aikaisten osuus on noudattanut vuodesta 2011 alkaen laskevaa trendiä. 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.

Kuviosta 9 ilmenee, että määräaikaisten osuus on noudattanut vuodesta 2015 alkaen voimakkaasti kasvavaa trendiä. 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 2018 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä lisääntyi turvallisuusalan (poliishallitus, rajavartiolaitos, Suojelupoliisi) lisäksi myös Maahanmuuttovirastossa, työ- ja elinkeinotoimistoissa sekä puolustusvoimissa.



Kuvio 8 Osa-aikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2018



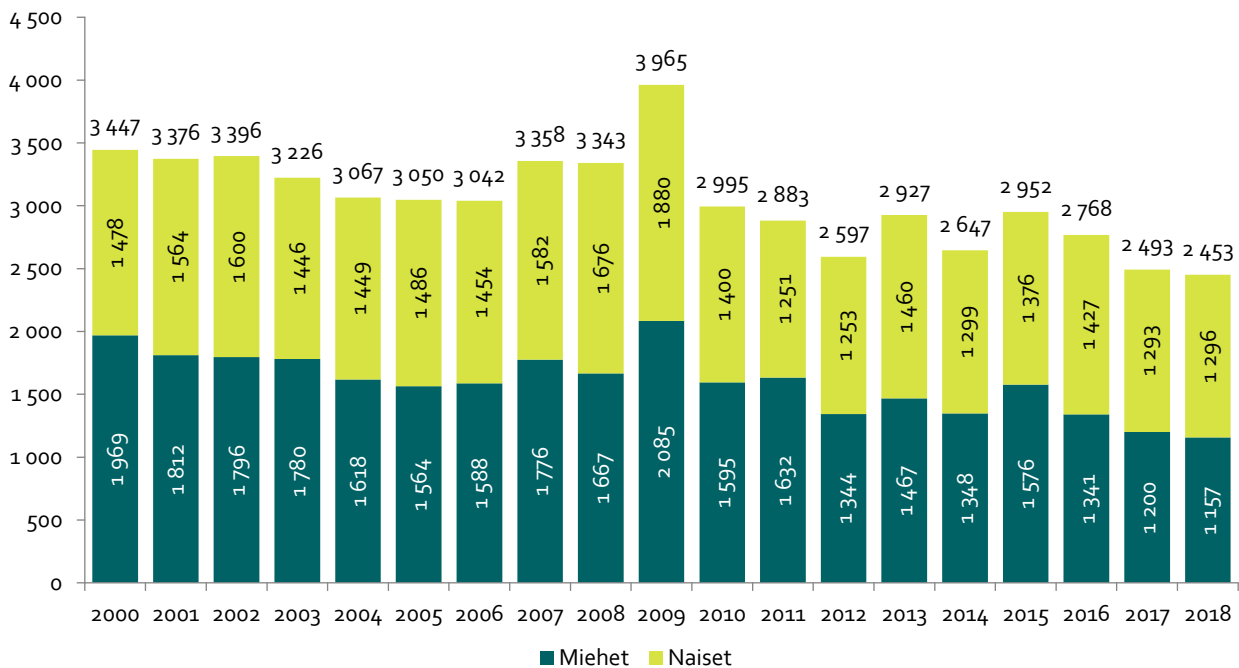
Kuvio 9 Määräaikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2018

Osa-aikaisuus ja määräaikaisuus ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä, mikä ilmenee kuvioista 8 ja 9. Osa-aikaisuuden korostumista naisilla selittävät esimerkiksi lastenhoitoon liittyvät työaikajärjestelyt, osa-aikaeläkkeen/osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ja osakuntoutustuen yleisempi käyttö. Miesten ja naisten välisiä eroja määräaikaisuudessa selittää puolestaan vanhempainvapaisiin liittyvät sijaisuudet. Vuoteen 2010 verrattuna sukupuolten välinen ero osa-aikaisuudessa on kaventunut. Määräaikaisen palvelussuhteiden osalta sukupuolten välinen ero kaventui vuosina 2010–2015, mutta on sen jälkeen kasvanut.

1.6 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

Merkittävimmät syyt valtiosektorin vaihtuvuuteen ovat eläkkeelle ja toiselle työntajasektorille siirtyminen. Kuviosta 10 ilmenee, että vuoden 2018 aikana valtion palveluksesta siirtyi eläkkeelle 2 453 henkilöä⁵, joka on 2,8 prosenttia edellisvuoden lopun valtion budjettitalouden piirissä olevista työeläkevakuutetuista palvelussuhteista⁶.

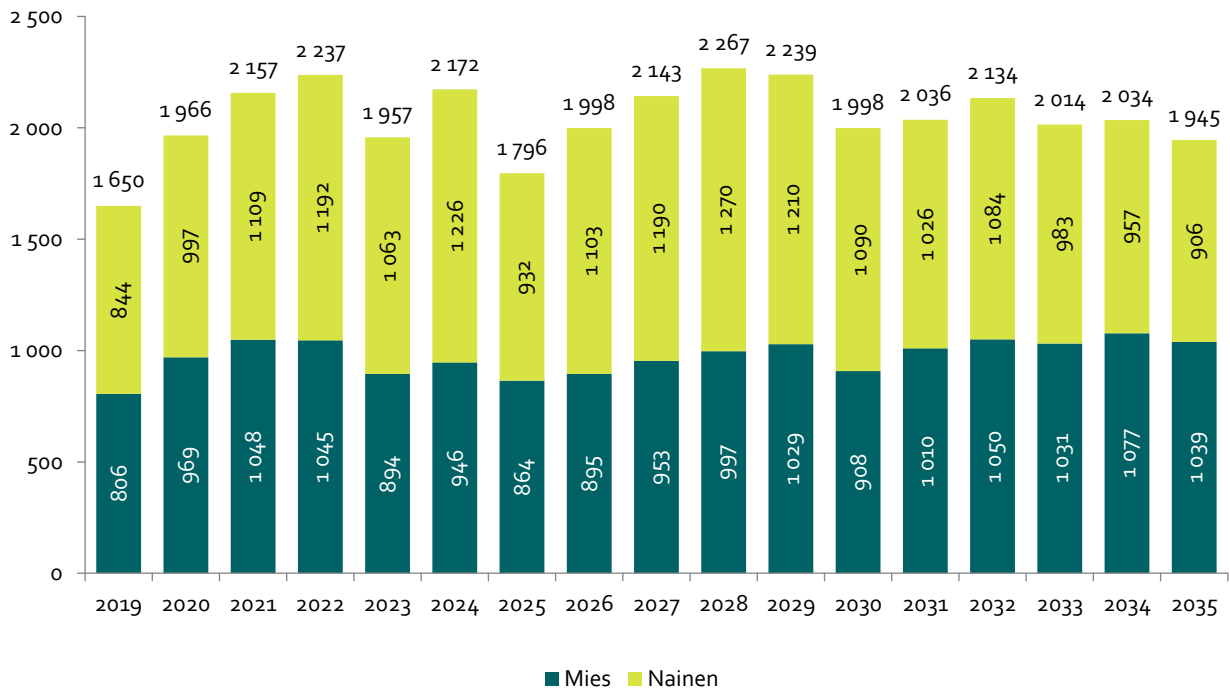
Vuonna 2018 eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61 vuoden 4 kuukauden iässä. Naiset (62 vuotta 6 kuukautta) siirtyivät eläkkeelle myöhemmin kuin miehet (tasan 60 vuotta). Miesten alhaisempaan eläkkeellesiirtymisikään vaikuttavat sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Eläkkeellesiirtymisikä laski edellisvuoteen verrattuna kuukaudella. Vuoteen 2010 verrattuna eläkkeellesiirtymisikä on noussut keskimäärin noin 12 kuukaudella –naisilla noin 14 kuukaudella ja miehillä noin 8 kuukaudella.



Kuvio 10 Toteutunut eläköityminen valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2000–2018. Lähde: Keva

⁵ JuEL-omaeläkkeelle siirtyneet eli vanhuus-, työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle siirtyneet henkilöt. Valtion eläkelaki (VaEL) oli voimassa 31.12.2016 saakka. Se sisällytettiin erityispiirteinen 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.

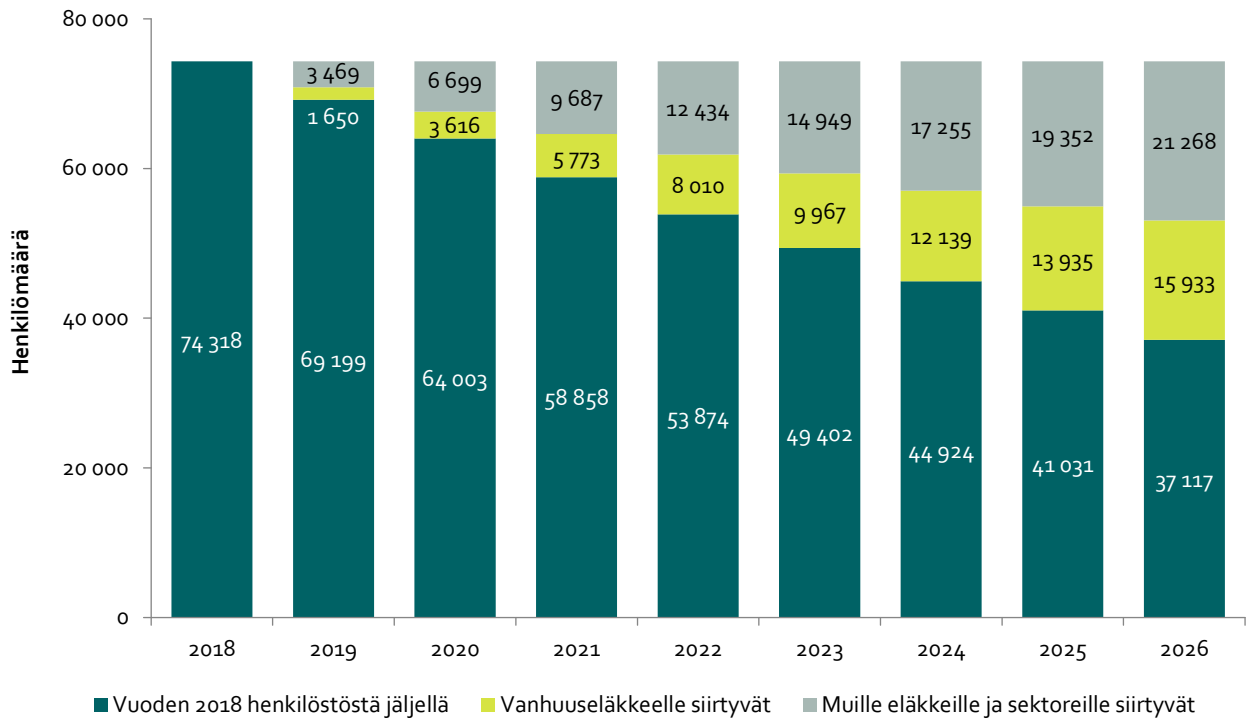
⁶ Kevan tilastossa ovat mukana kaikki poikkileikkaushetkenä palvelussuhteessa olleet työeläkevakuutetut, myös palkattomilla vapailla olevat tai määräaikaisissa ja/tai osa-aikaisissa toimissa työskentelevät. Työ- ja virkasuhteisten vakuutettujen lisäksi myös mm. eläkettä kartuttavat luottamushenkilöt ovat mukana. Kevan tilastoissa valtion budjettitalouden palvelussuhteiden määrä vuoden 2017 lopulla oli 88 707.



Kuvio 11 Vanhuuseläköitymisen ennuste valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2019–2035

Kuviossa 11 esitetään vanhuuseläköitymisen ennuste vuoteen 2035 asti. Ennuste perustuu jokaisen vuoden 2018 joulukuussa voimassa olleiden budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen yksilölliseen odotettuun eläköitymiseen. Ennusteessa huomioitu palvelussuhteiden määrä vuoden 2018 lopulla oli siis 74 318.

Kuviosta 11 ilmenee, että valtion henkilöstön vanhuuseläkkeelle jääminen kiihtyy voimakkaasti vuoteen 2022 asti, jolloin valtion palveluksessa olevien suurimpien ikäluokkien arvioidaan jäävän eläkkeelle. Vuodesta 2022 eteenpäin vanhuuseläköityminen pysyy hieman vaihdellen korkealla tasolla. Vuosien 2019–2035 välillä valtion palveluksesta poistuu merkittävä määrä osaamispääomaa, mihin on pystyttävä vastaamaan siirtämällä osaamista eteenpäin ja tarvittaessa rekrytoimalla uusia henkilöitä. Eläköityminen mahdollistaa organisaation toiminnallisia tarpeita vastaavan osaamisrakenteen muuttamisen eikä poistuvaa osaamista aina välttämättä korvata samanlaisella osaamisella.



Kuvio 12 Henkilöstön poistuman ennuste vuosina 2018–2026

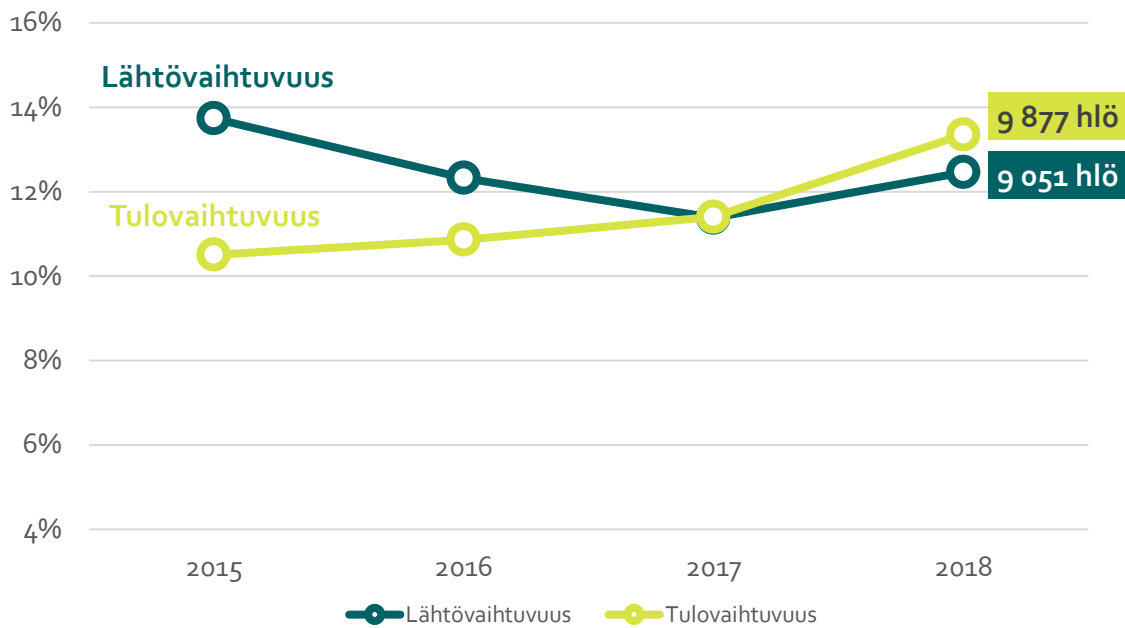
Vuoden 2019 aikana valtion koko budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistunee eläkkeille tai muille sektoreille noin 5 119 henkilöä eli 6,9 prosenttia vuoden 2018 lopun päätoimisesta, palkallisesta henkilöstöstä. Ennuste perustuu jokaisen vuoden 2018 joulukuussa voimassaolleiden budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen odotettuun vanhuuseläköitymiseen (2,2 %), muille eläkkeille siirtymisen ennusteeseen (0,2 %) ja ulkoiseen vaihtuvuuteen (4,5 %). Ennusteissa ulkoisen vaihtuvuuden ja muille eläkkeille (kuten työkyvyttömyyseläkkeille) siirtyvien osuudet oletetaan pysyvän vuoden 2018 tasolla.

Vastaavasti arvioitua poistumaa vuoteen 2026 asti havainnollistetaan kuviossa 12. Kuvion perusteella vuoden 2026 lopulla on nykyistä henkilöstöä jäljellä vain noin puolet.

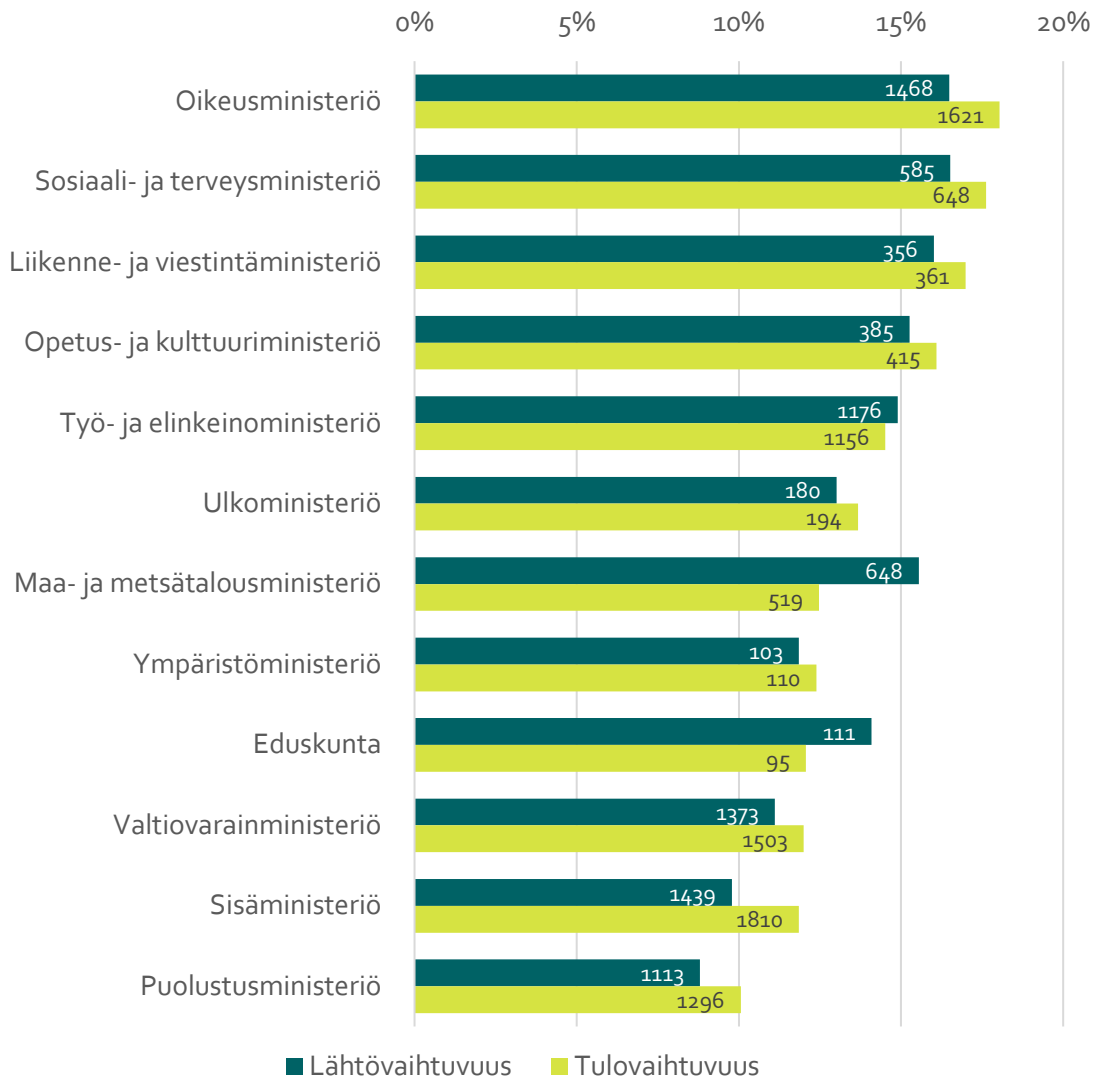
1.7 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus, eli vuoden aikana toisen työnantajan palvelukseen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2018 noin 12,5 prosenttia. Luku on suurempi kuin poistuma (katso luku 1.6), koska se sisältää poistuman lisäksi virastojen välisen valtion sisäisen liikkuvuuden ja palkattomat virkavapaat (sisältäen palkattomat perhevapaat). Tulovaihtuvuus, eli palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomilta virka- tai perhevapailta palanneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2018 noin 13,4 prosenttia.

Kuviosta 13 ilmenee, että lähtövaihtuvuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna yli prosenttiyksikön. Tulovaihtuvuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna lähes 2 prosenttiyksikköä ja on kasvanut 4 vuotta peräkkäin



Kuvio 13 Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla vuosina 2015–2018



Kuvio 14 Lähtö- ja tulovaihtuvuus hallinnonaloittain vuonna 2018

Kuviossa 14 havainnollistetaan vaihtuvuutta hallinnonaloittain. Vuonna 2018 vaihtuvuus oli suurinta oikeusministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonaloilla. Vaihtuvuus oli vastaavasti pienintä puolustusministeriön ja sisäministeriön hallinnonaloilla.

Eroja hallinnonalojen välillä selittää osaltaan erot määräaikaisten palvelussuhteiden osuuksissa. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus puolestaan on yhteydessä virastojen/hallinnonalojen sukupuolijakaumaan. Esimerkiksi oikeusministeriön hallinnonalalla määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli vuonna 2018 noin 23 prosenttia kun se sisäministeriön hallinnonalalla oli vain 11 prosenttia. Määräaikaiset palvelussuhteet ovat usein seurausta eri virkavapauksista, kuten perhevapaista, joita on naisilla enemmän. Perhevapaita käsitellään tarkemmin luvussa 5.7.

2 Työvoimakustannukset ja ansiokehitys

2.1 Työvoimakustannukset

Vuonna 2018 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 4 307,7 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamennoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta 110,4 miljoonalla eurolla (+2,6 %). Työvoimakustannusten kasvua selittää tehtyjen henkilötyövuosien kasvu (+ 1022 htv) sekä virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkankorotukset.

Vuosina 2017–2018 työvoimakustannusten rakenne on pysynyt pääosin ennallaan. Taulukosta 1 ilmenee, että tehdyn työajan osuus työvoimakustannuksista kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna noin 0,2 prosenttiyksikköä ja välillisten palkkojen osuus 0,1 prosenttiyksikköä. Sosiaaliturvan osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna noin 0,2 prosenttiyksikköä ja muiden välillisten kustannusten osuus laski noin 0,1 prosenttiyksikköä. Sosiaaliturvamaksuja alennettiin vuonna 2018 kilpailukyky sopimuksen mukaisesti.

Vuoteen 2010 verrattuna välillisten työvoimakustannusten osuus on laskenut noin 2,4 prosenttiyksikköä. Vuosina 2010–2018 välilliset työvoimakustannukset kasvoivat vuoteen 2014, jonka jälkeen ne ovat laskeneet. Muutokset ovat pääasiassa aiheutuneet lakisääteisten kustannusten tasojen muutoksista.

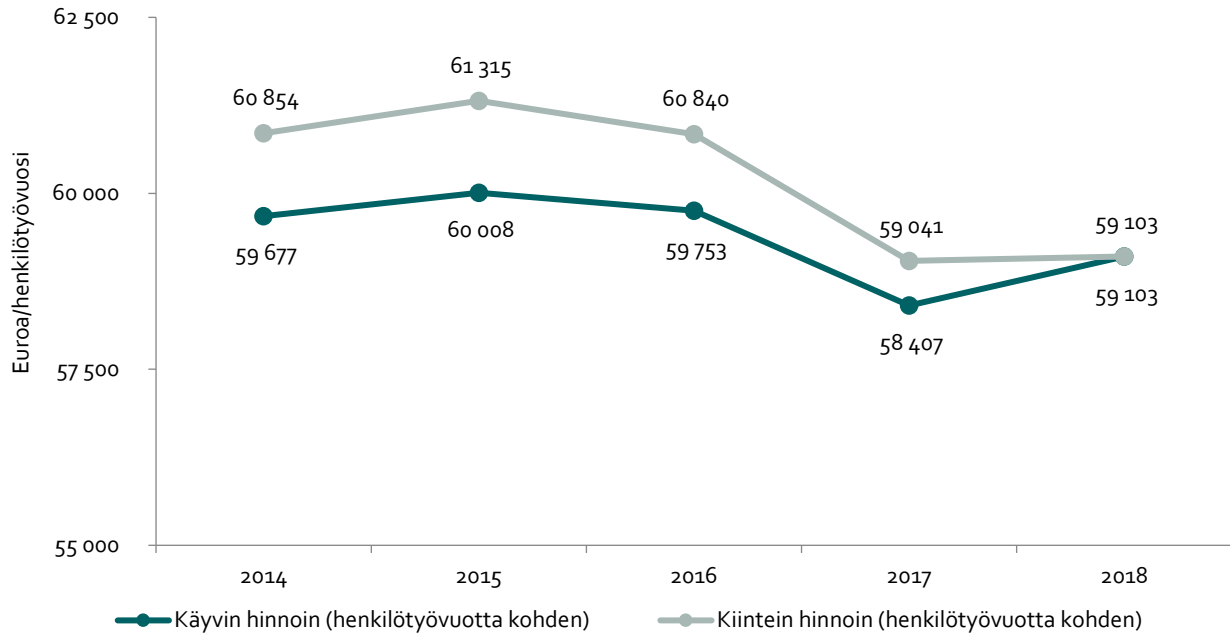
Taulukko 1 Työvoimakustannusten jakautuminen käyvin hinnoin vuosina 2010, 2017 ja 2018

		2010		2017		2018		osuuden muutos 2010-2018	osuuden muutos 2017-2018
		milj. €	%	milj. €	%	milj. €	%		
A	Tehdyn työajan palkat	2 837.5	63 %	2 748.1	65 %	2 827.1	66 %	2.4 %	0.2 %
B	Välilliset palkat	754.4	17 %	726.7	17 %	750.5	17 %	0.6 %	0.1 %
C	Sosiaaliturva	807.0	18 %	625.8	15 %	633.3	15 %	-3.3 %	-0.2 %
D	Muut välilliset kustannukset	89.3	2 %	96.7	2 %	96.8	2 %	0.3 %	-0.1 %
A+B+C+D	Työvoimakustannukset yhteensä	4 488.3	100 %	4 197.3	100 %	4 307.7	100 %	-	-
A+B	Palkkasumma	3 592.0	80 %	3 474.8	83 %	3 577.6	83 %	3.0 %	0.3 %
B+C+D	Välilliset työvoimakustannukset	1 650.8	37 %	1 449.2	35 %	1 480.6	34 %	-2.4 %	-0.2 %

2.2 Henkilötyövuoden hinta

Työvoimakustannusten kehitystä voidaan tarkastella tarkemmin käyvin ja kiintein hinnoin suhteessa tehtyihin henkilötyövuosiin. Henkilötyövuoden hinta sisältää sekä palkkasumman että välilliset työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan hintaa, jossa kunkin vuoden käypä hinta on suhteutettu tarkasteluvuoden (tässä vuoden 2018) hintatasoon. Näin tehty suhteutus huomioi inflaatiosta johtuvat hinnanmuutokset.

Kuviosta 15 ilmenee, että vuonna 2018 valtion työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 59103 euroa, joka oli vuonna 2018 käyvin hinnoin noin 1,2 prosenttia enemmän vuoteen edelliseen vuoteen verrattuna. Kiintein hinnoin (inflaatio huomioituna) muutos on vain noin 0,1 prosenttia.



Kuvio 15 Valtion työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2014–2018

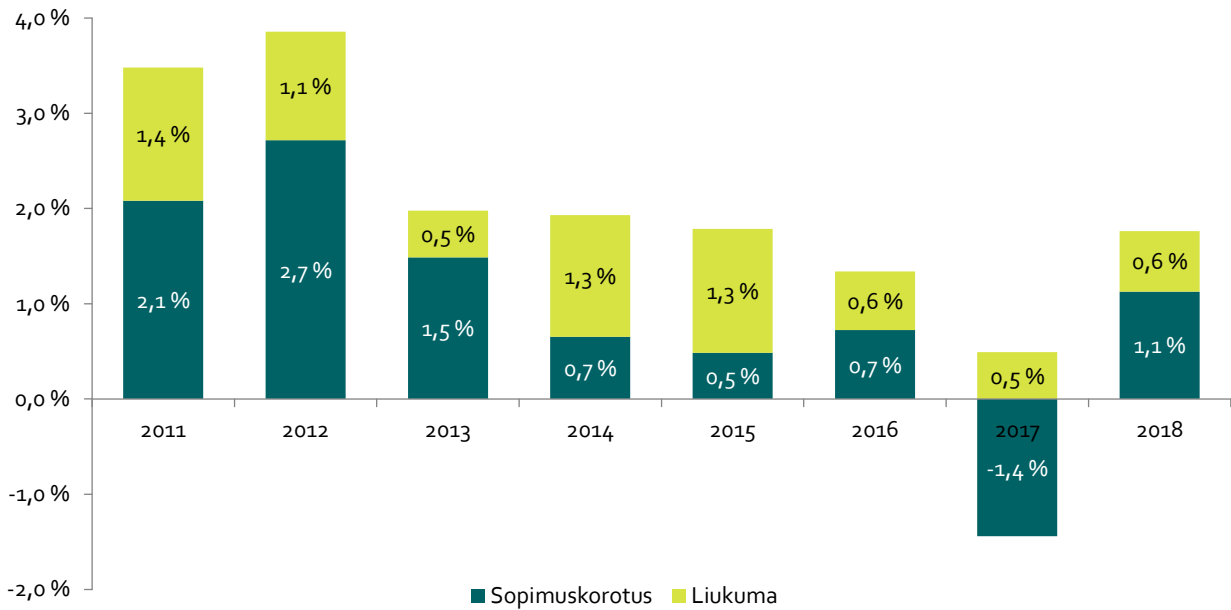
Henkilötyövuoden hinnan lasku oli vuoteen 2014 verrattuna kiintein hinnoin noin 2,9 prosenttia. Hinnan laskun selittää kilpailukyky sopimuksen mukaiset lomarahaleikkaukset ja sosiaaliturvamaksujen työnantajaosuuksien väheneminen vuonna 2017.

2.3 Ansiokehitys

”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 16 havainnollistetaan, miten vuositason keskimääräiset ansiot ovat kehittyneet valtiolla vuosina 2011–2018. Ansioitasoindeksin muutos on jaettu kahteen komponenttiin. Kuvion perusteella vuonna 2018 säännöllisen työajan ansiot nousivat vuoteen 2017 verrattuna viimeisimmän säännöllisen ansion indeksin perusteella noin 1,7 prosenttia, josta liukumaa oli 0,6 prosenttia.

Kilpailukyky sopimuksen sovitun 30 prosentin lomarahan leikkauksesta johtuen sopimusvaikutus ansioiden kehitykseen oli negatiivinen, ja se näkyy erityisesti vuoden 2017 ansiokehityksessä. Vuonna 2017 ansioasokehitys oli (-0,9 %) negatiivinen.



Kuvio 16 Ansiokehitys valtiolla vuosina 2011–2018. Lähde: Tilastokeskus

2.4 Työajan käyttö

Vuonna 2018 valtiolla työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 28 minuuttia, joka oli noin 5 minuuttia enemmän kuin vuonna 2016. Työpäivien lukumäärä vuonna 2018 oli 251. Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 80,6 prosenttia. Jäljelle jäävä (19,4 %) työajasta meni vuosilomiin, koulutukseen, sairauspoissaoloihin ja muuhun tekemättömän vuosityöajan lajeihin.

Vuoteen 2010 verrattuna tehty työaika on vähentynyt kokonaisuudessaan 0,6 prosenttiyksikköä. Vuoteen 2010 verrattuna työaika kului suhteessa enemmän koulutukseen (+0,3 prosenttiyksikköä) ja vuosilomiin (+1,3 prosenttiyksikköä). Toisaalta sairauspoissaolojen osuus työajasta samalla ajanjaksolla vähentynyt 0,6 prosenttiyksikköä.

Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, niin kokoaikainen henkilö teki valtiolla keskimäärin 202 työpäivää vuoden 2018 aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa, että sellaisen palvelun tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaika vastavaan työpanoksen, tarvittiin noin 1,24 henkilöä.

Sairauspoissaoloja käsitellään tarkemmin luvussa 3.3, ja työajan käyttöä käsitellään tarkemmin sukupuolittain luvussa 5.6.

3 Työhyvinvointi

Henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu valtiolla vuodesta 2004 lähtien valtion henkilöstötutkimuksella, VMBarolla. Organisaatiot, joilla VMBaro on käytössä, saavat siitä omien tietojensa lisäksi vertailutiedot erilaisilla luokituksilla koko valtiolta, hallinnonaloilta ja virastotyypeistä. VMBaron sisältämien työtyytyväisyystutkimusten kohdejoukko kattaa noin 70 prosenttia valtion henkilöstöstä. Suurimmat ulkopuolella olevat organisaatiot ovat Poliisi ja Puolustusvoimat, joilla on omat henkilöstötutkimuksensa. Kyselyiden vastausprosentti vuonna 2018 oli 71 prosenttia.

Vuonna 2016 VMBaron kysymyspatteristoa uudistettiin siten, että kyselyn sisältämiin yksittäisiin kysymyksiin ja kysymyksiin tehtiin muutoksia, jonka seurauksena 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 kysymysosiesta, jotka sisältävät 3-7 työtyytyväisyyskysymystä. Kaikkiaan kysymyksiä on 40 kappaletta. Tarkempi kysymyspatteristo löytyy osoitteesta www.vmbaro.fi. Kysymysosiot 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 vakiokysymyssidöissä on erillisiä kysymyksiä, jotka koskevat mm. tehtäväkiertoa, työpaikanvaihtoaikkeitä, työpaikan suositteluhalukkuutta, esimiesten ja johdon antamaa mahdollisuutta uudistua työssä, epäasiallista kohtelua, työhyvinvointia ja työyhteisön vahvuuksia ja heikkouksia. Kyselyssä esitetään väittämiä, ja työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla, jossa

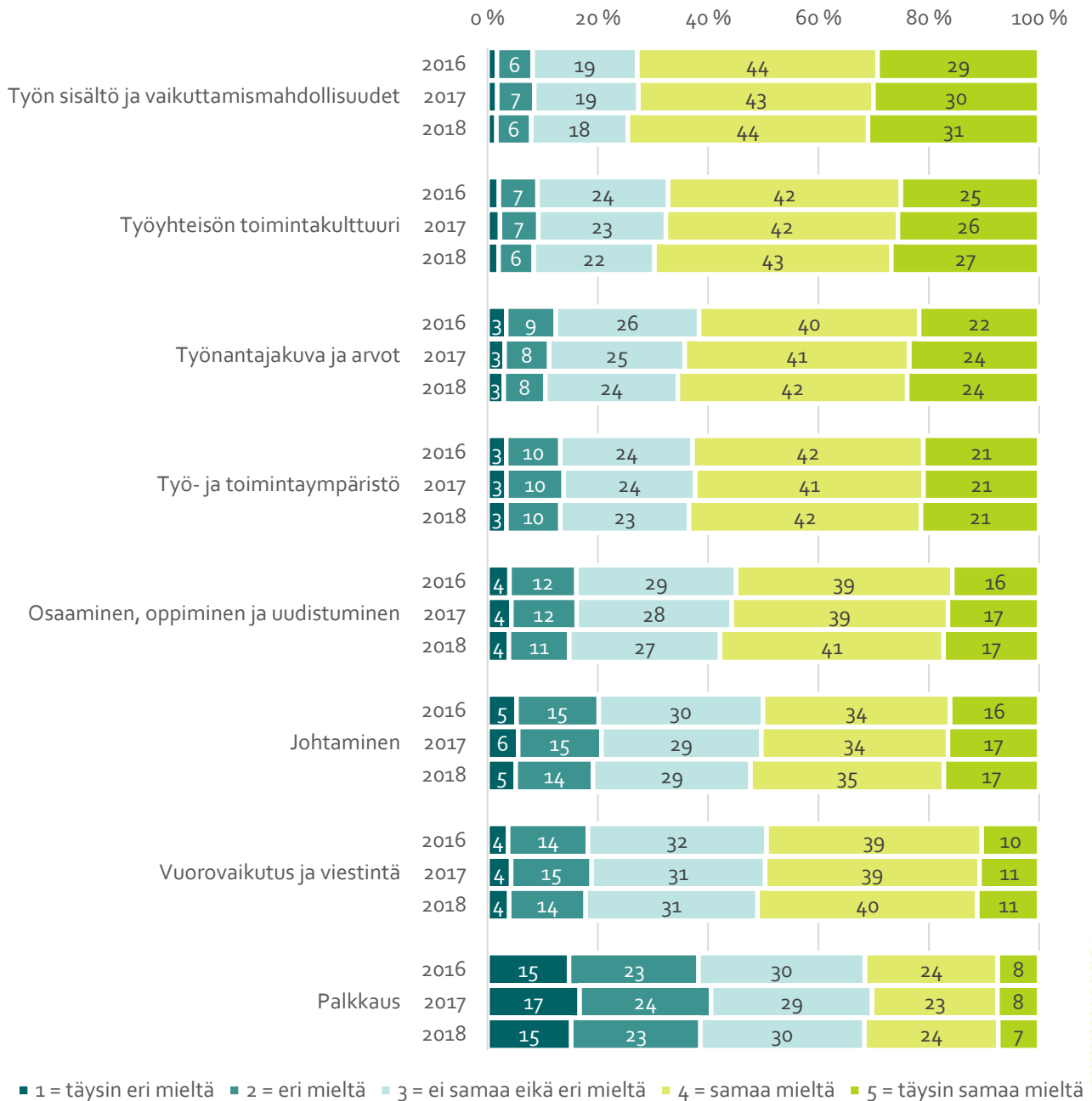
- 1 = täysin eri mieltä
- 2 = eri mieltä
- 3 = ei samaa eikä eri mieltä
- 4 = samaa mieltä
- 5 = täysin samaa mieltä

Keskiarvoja vuosien 2016–2018 vastauksista sukupuolen, iän, vakinaisuuden, hallinnonalan, virastotyyppin, henkilöstöryhmän ja koulutuksen mukaan löytyy kattavasti Palkeiden sivuilta⁷, josta löytyy tietoja myös VMBaron summaindekseistä (innovointikyvykkyyksindeksi, työyhteisöindeksi, johtajuusindeksi ja QWL-indeksi).

⁷ Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus (Palkeet) VMBaro-sivusto: www.palkeet.fi/palvelut/vmbaro-valtion-henkilostotutkimus

3.1 Työtyytyväisyys kysymysosioittain 2016–2018

Kuviossa 17 havainnollistetaan valtion henkilöstötutkimuksen vastausjakaumia kysymysosioittain. Vuosina 2016–2018 valtion henkilöstö on ollut tyytyväisin työn sisältöön ja vaikuttamismahdollisuuksiin. Vuonna 2018 noin 75 prosenttia vastaajista oli joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työn sisältöön ja vaikuttamismahdollisuuksiin liittyviin tekijöihin. Vuoteen 2016 verrattuna eniten positiivista kehitystä on tapahtunut työnantajakuva ja arvot -kysymysosiossa, jossa tyytyväisten ja erittäin tyytyväisten osuus kasvoi 4 prosenttiyksikköä. Vuosina 2016–2018 positiivista kehitystä on tapahtunut kaikissa kysymysosioissa, paitsi tyytyväisyydessä palkkaukseen sekä tyytyväisyydessä työ- ja toimintaympäristöön.



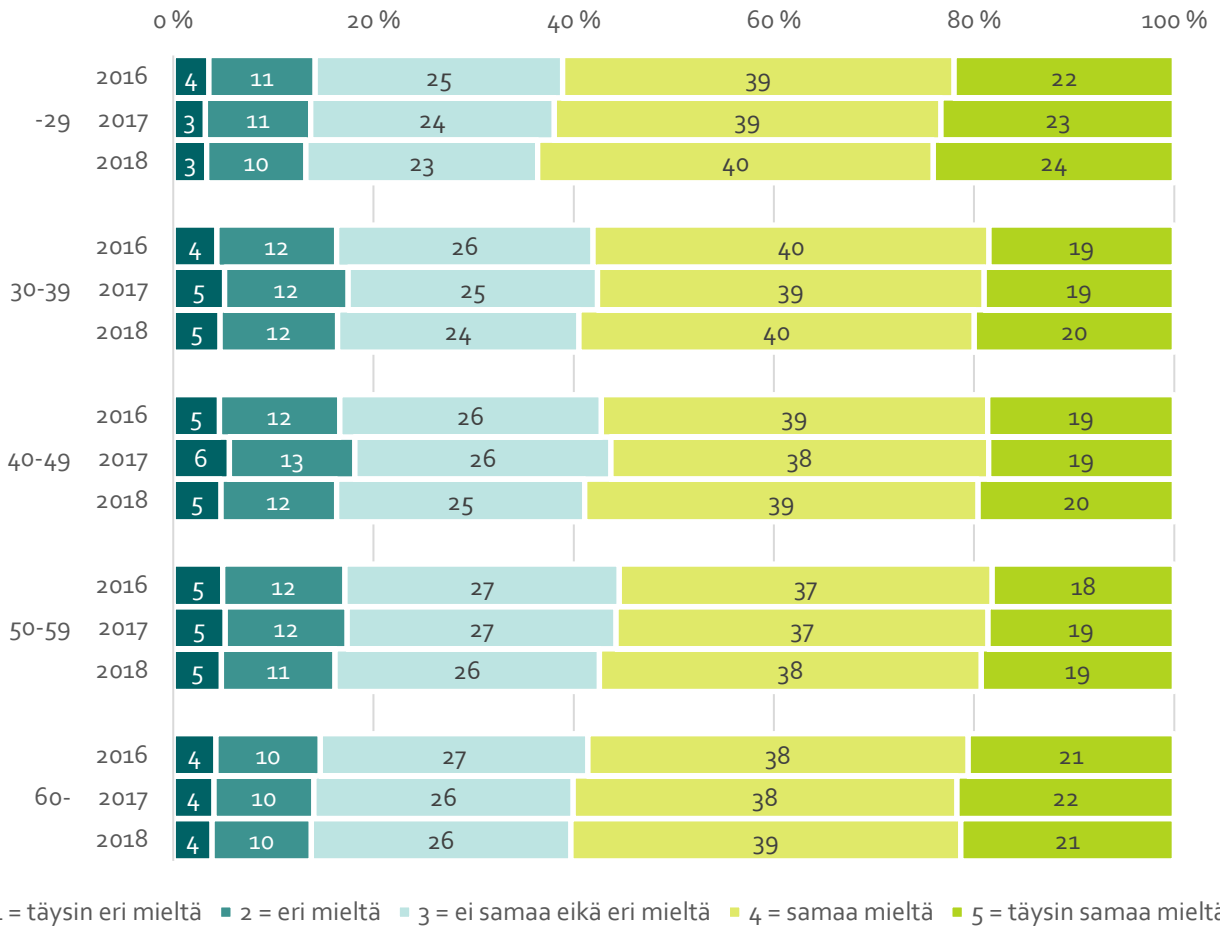
■ 1 = täysin eri mieltä ■ 2 = eri mieltä ■ 3 = ei samaa eikä eri mieltä ■ 4 = samaa mieltä ■ 5 = täysin samaa mieltä

*Kuviossa pyöristys voi aiheuttaa pienen poikkeaman sadasta prosentista

Kuvio 17 Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vuosina 2016–2018. Lähde: Palkeet, VMBaro

Valtion henkilöstön tyytyväisyys on kokonaisuudessaan parantunut tasaisesti. Vuoden 2017 henkilöstökertomuksen⁸ sivun 20 kuviossa 16 esitetään tyytyväisyyden kehittyminen vanhan kysymyspatteriston mukaan vuosina 2010–2015. Kuviosta ilmenee, että tyytyväisyys palkkaukseen on ollut kysymysasioista heikointa jo vuodesta 2010.

Kuviossa 18 havainnollistetaan kokonaistyytyväisyyden muutosta ikäluokittain vuosina 2016–2018. Kuviosta ilmenee, että tyytyväisyys on kokonaisuudessaan parantunut kaikissa ikäluokissa – vähiten kuitenkin yli 59 vuotiaiden ikäluokassa. Vuonna 2018 tyytyväisimpiä olivat alle 30-vuotiaat.



*Kuviossa pyöristys voi aiheuttaa pienen poikkeaman sadasta prosentista

Kuvio 18 Kokonaistyytyväisyys ikäryhmittäin vuonna 2016–2018. Lähde: Palkeet, VMBaro

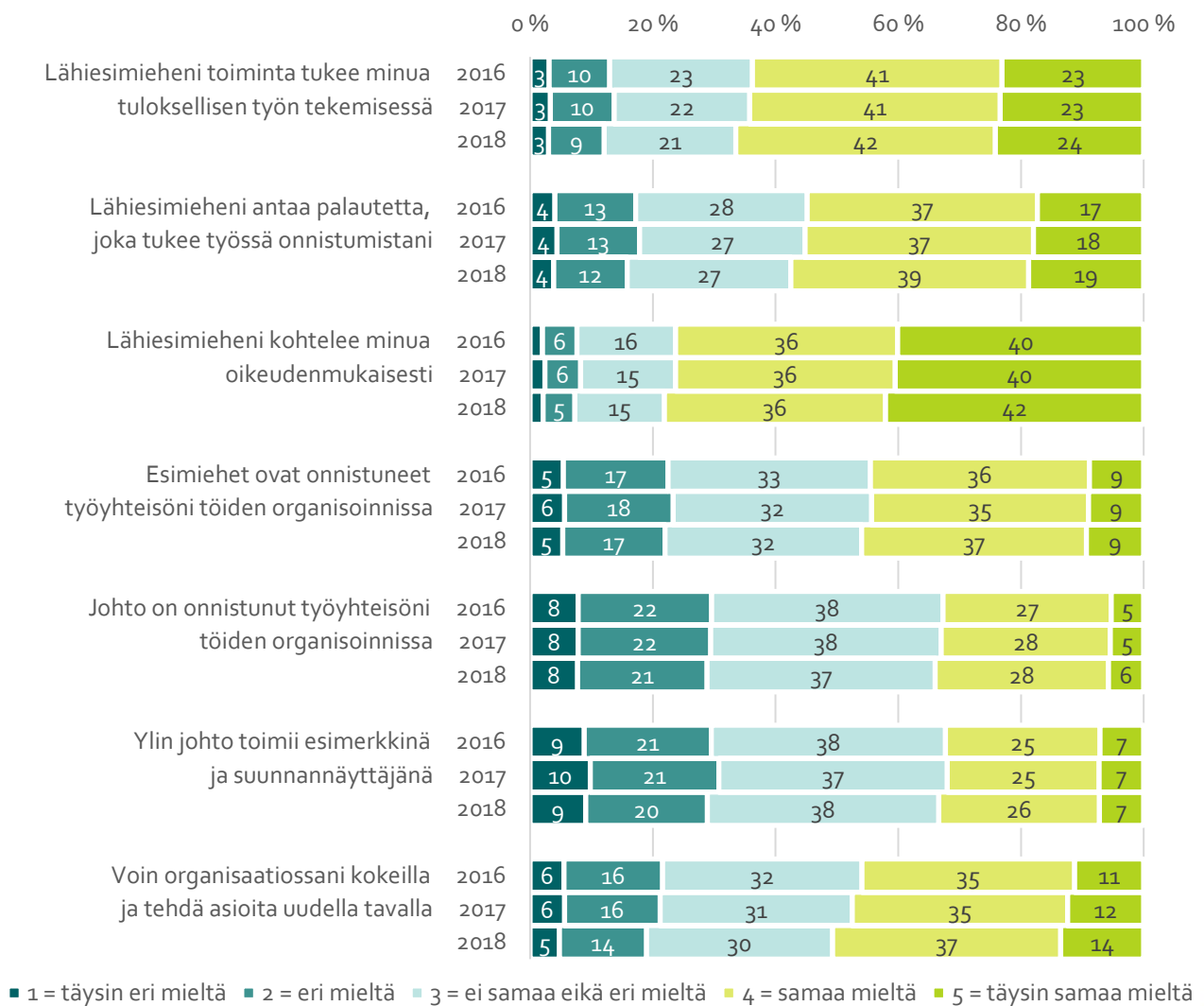
Lisäksi vuonna 2018 valtion henkilöstöstä miehet (keskiarvo 3,63) olivat kokonaistyytyväisyyden keskiarvon perusteella tyytyväisempiä kuin naiset (3,56).

⁸ Edelliset julkaisut löytyvät Valtiovarainministeriön sivuilta: vm.fi/valtio-tyonantajana/valtion-henkilosto-tilastoina

3.2 Tyytyväisyys johtamiseen

Kuviossa 19 havainnollistetaan valtion henkilöstön tyytyväisyyttä johtamiseen kysymyksittäin vuosina 2016–2018. Kuviosta ilmenee, että vuosina 2016–2018 tyytyväisintä vastaajat ovat olleet oikeudenmukaiseen kohteluun lähiesimiehen tasolta.

Vuosina 2016–2018 positiivinen kehitys oli ylivoimaisesti suurinta tyytyväisyydessä mahdollisuuteen kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla, jossa tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten osuus nousi jopa 5 prosenttiyksikköä. Viimeisen kolmen vuoden aikana poikkeuksetta kaikissa johtamiseen liittyvissä tekijöissä on tapahtunut positiivista kehitystä – vähiten kuitenkin johdon onnistumiseen töiden organisoinnissa ja ylimmän johdon toimimiseen esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä.



*Kuviossa pyöristys voi aiheuttaa pienen poikkeaman sadasta prosentista

Kuvio 19 Valtion henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen vuosina 2016–2018 Lähde: Palkeet, VMBaro

3.3 Sairauspoissaolot

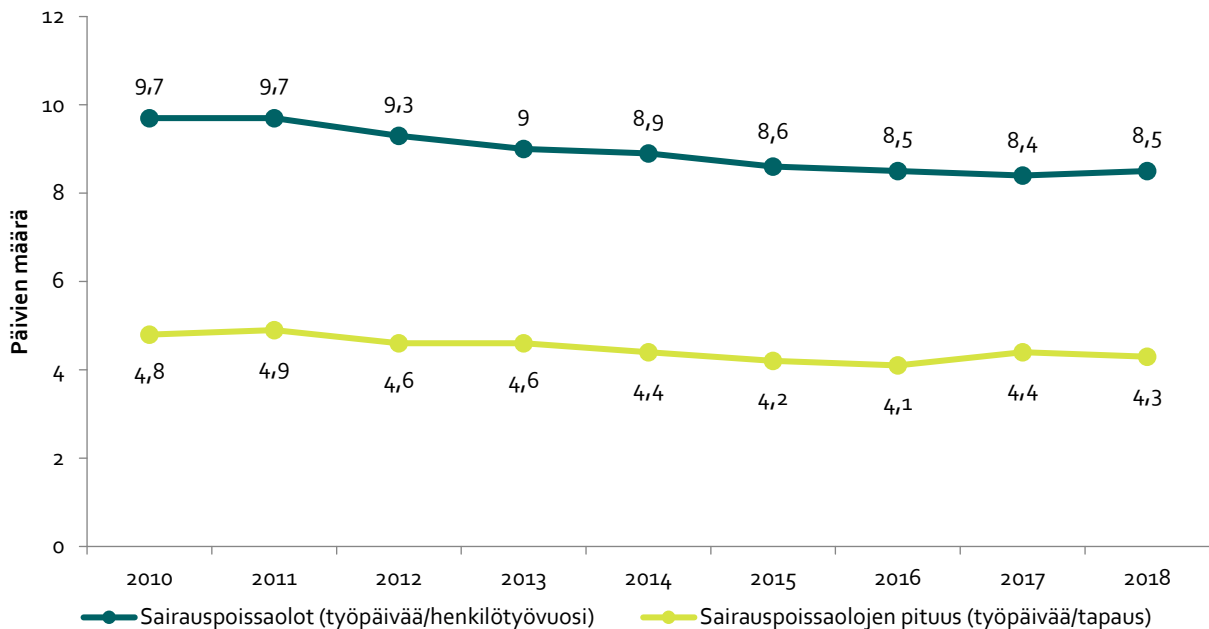
Sairauspoissaolojen nähdään olevan yhteydessä henkilöstön työhyvinvointiin. Lisäksi runsaat sairauspoissaolot lisäävät organisaation työvoimakustannuksia ja heikentävät organisaatioiden tuloksellisuutta. Kuviosta 20 ilmenee, että vuonna 2018 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 8,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolopäivien määrät ovat pysyneet likimain muuttumattomina vuosina 2015–2018. Vuoteen 2010 verrattuna laskua on ollut 1,2 työpäivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaolojen osuus palkallisesta työajasta onkin laskenut 0,6 prosenttiyksikköä vuosina 2010–2018.

Kuviosta 20 ilmenee myös, että vuonna 2018 sairauspoissaolon pituus oli tapaus kohden keskimäärin 4,3 työpäivää. Vuodesta 2010 sairauspoissaolon keskimääräinen kesto on lyhentynyt 0,5 työpäivällä. Lyhyiden (1-3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2018 oli 77,1 prosenttia. Osuus oli vuonna 2018 0,7 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2010.

Vuonna 2018 ilman sairauspoissaoloja olleiden osuus oli 37,1 prosenttia, joka oli 1,1 prosenttiyksikköä pienempi kuin edellisenä vuonna. Vuoteen 2010 verrattuna ilman sairauspoissaoloja olleiden osuus on kuitenkin kasvanut 1,4 prosenttiyksikköä.

Vuonna 2018 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Tapaturmapoissaolojen määrät henkilötyövuotta kohden ovat pysyneet likimain muuttumattomina vuosina 2014–2018. Vuoteen 2010 verrattuna tapaturmapoissaolojen määrä on laskenut 0,1 päivää per henkilötyövuosi.

Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot. Vuonna 2018 tapaturmapoissaolon pituus oli keskimäärin 13,9 työpäivää. Tapaturmapoissaolot pidentyivät edellisvuodesta (+0,4 työpäivää), mutta ovat lyhentyneet vuodesta 2010 (-1,0 työpäivää).



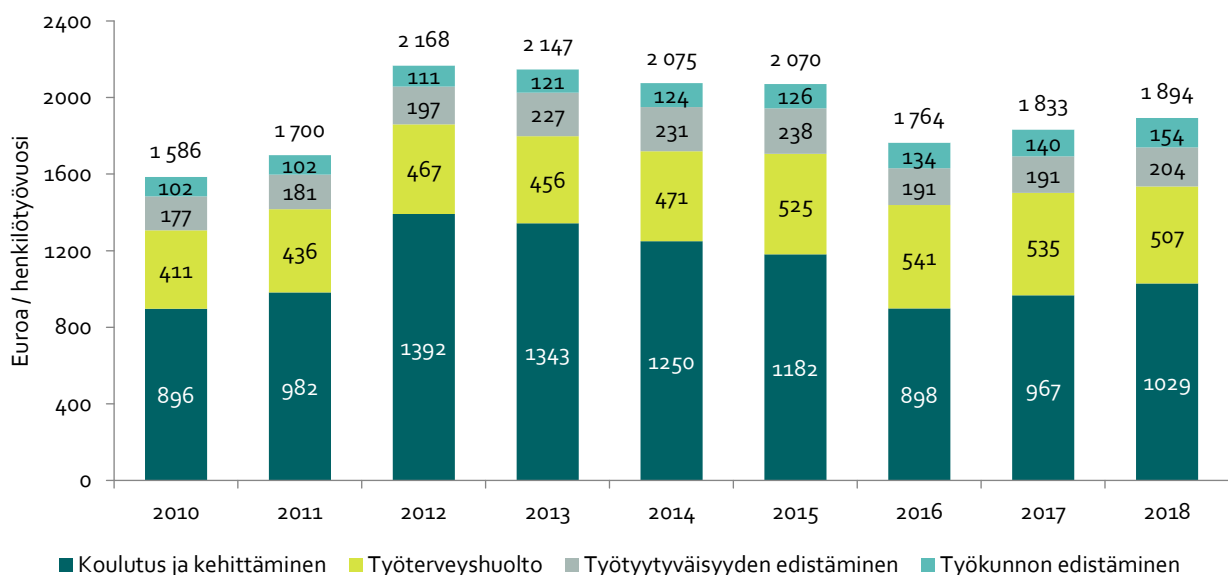
Kuvio 20 Valtion henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2010–2018

3.4 Henkilöstöinvestoinnit

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

Tiedot henkilöstöinvestoinneista perustuvat Kieku-järjestelmän 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 21 ilmenee, että vuonna 2018 työtyytyväisyyden, työkuoron ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 1 894 euroa henkilötyövuotta kohden, joka on hieman enemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilöstöinvestoinneista 54,3 prosenttia käytettiin henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen, 26,8 prosenttia työterveyshuoltoon, 10,8 prosenttia työtyytyväisyyden edistämiseen ja 8,1 prosenttia työkuoron parantamiseen. Edelliseen vuoteen verrattuna työterveyshuoltoon investoitiin euromääräisesti vähemmän ja henkilöstökoulutukseen ja muihin kohteisiin enemmän. Vuoteen 2010 verrattuna henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohti ovat kasvaneet 308 euroa eli 19,4 prosenttia.



Kuvio 21 Henkilöstöinvestoinnit valtiolla vuosina 2010–2018

4 Valtiokonsernin HR-strategia

Lokakuun 2018 kansliapäällikkökokouksessa linjattiin valtionhallinnon HR-ohjausryhmän esityksestä, että keskeiset HR-teemat näkyvät vuoden 2020 tulossopimuksissa ja niihin on laadittu konkreettiset tavoitteet. Johtamissopimuksissa HR-teemat otetaan huomioon sitä mukaa, kun sopimuksia laaditaan tai päivitetään. Lisäksi teemat huomioidaan mahdollisuuksien mukaan vuoden 2019 osalta.

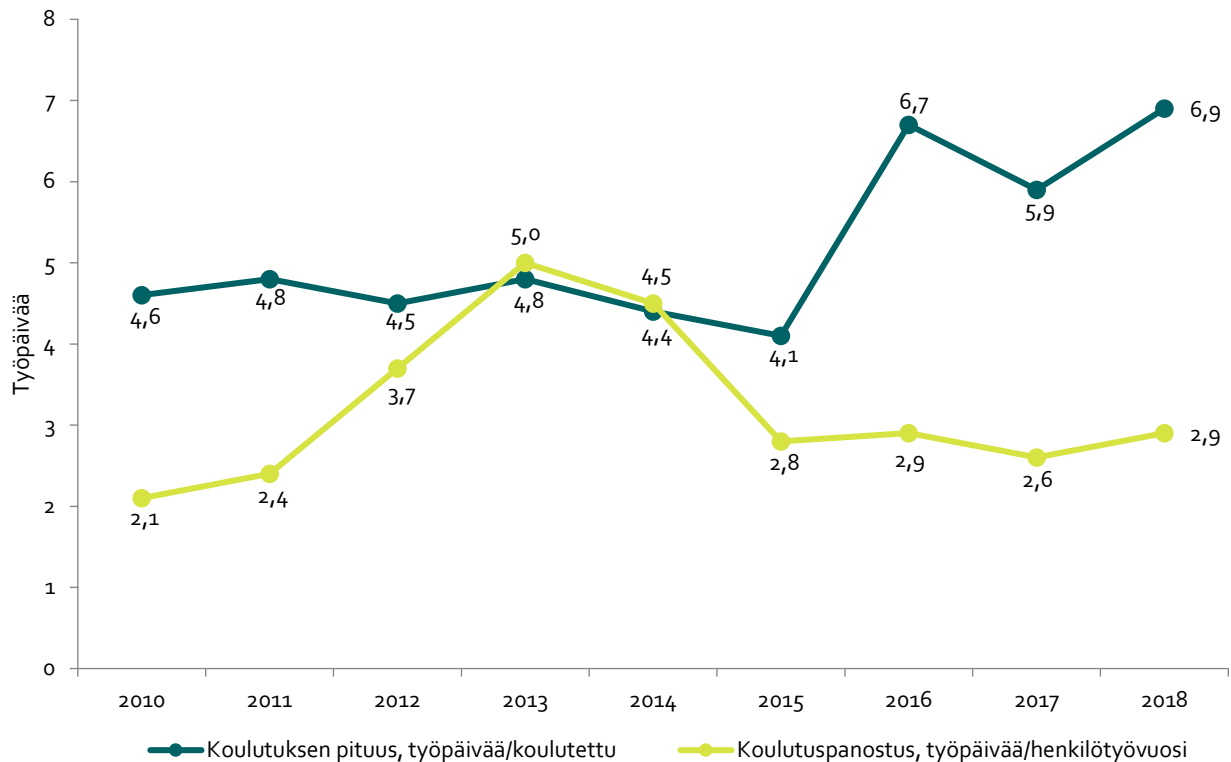
Taulukko 2 Valtionhallinnon HR-ohjausryhmän linjaamat HR-teemat

	Osaamisen kehittäminen	Liikkuvuuden edistäminen	Valtion työnantajakuva uudistaminen
Miksi teema?	Ajantasainen ja jatkuvasti päivittyvä osaaminen on keskeinen valtionhallinnon menestymisen edellytys. Toimintaympäristö muuttuu nopeasti, virastot saavat uusia tehtäviä ja luopuvat vanhoista. Oppimisen merkitys osana työtä sekä vaatimus laaja-alaisen osaamisen kehittämiseen korostuvat.	Liikkuvuus on yksi keskeisimmistä osaamisen kehittämisen keinoista. Se on tehokas tapa jakaa osaamista ja resursseja. Liikkuvuudella tarkoitetaan sekä ihmisten, osaamisen että tiedon liikkumista. Päämääränä on muuttaa kulttuuria ja asenteita niin, että liikkumisesta ja yhdessä tekemisestä tulee pysyvä osa valtionhallinnon toimintakulttuuria.	Kuva valtiosta modernina, aikaansa seuraavana työpaikkana on keskeistä virastojen ja valtion työnantajakilpailukyyn säilyttämiseksi. Valtion yhteistä työnantajakuva luodaan sekä yhdessä tekemällä että jokaisella työpaikalla erikseen. Työnantajakuva vahvistuu sisältä ulospäin, ts. julkikuva muodostuu arjen tekemisestä.
Mitä pitää ottaa huomioon tavoitteiden asettamisessa?	Valtionhallinnon osaamista ei voida kehittää vain uuden henkilöstön kautta, nykhenkilöstön osaamisen kehittämiseen tulee panostaa. Oppiminen tapahtuu työssä ja yhä enemmän myös vuorovaikutuksessa muiden (kollegat, asiakkaat) kanssa. Tuetaan ja kannustetaan yhdessä tapahtuvaan työssä oppimiseen.	Liikkuvuus voi olla sekä valtionhallinnon sisäistä että ulospäin suuntautuvaa. Liikkuvuutta voidaan tukea monin eri keinoin. Yhteisenä tavoitteena on osaamisen joustavampi käyttö yli organisaatio- ja sektorirajojen.	Luodaan keinoja tehdä valtion työtä nykyistä näkyvämmäksi. Tuodaan esiin mm. työn yhteiskunnallista merkityksellisyyttä, moderneja työpaikkoja ja toimintatapoja sekä valtionhallinnon avoimuutta. Työnantajakuva on strateginen viestinnällinen asia.
Miten konserni tukee?	Tarjoaa osaamisen kehittämisen tueksi mm. digitaalisen oppimisen alustan (eOppiva), yhteisiä maksuttomia sisältöjä sekä mahdollisuuksia verkostoissa tapahtuvaan oppimiseen.	Konserni tukee virastoja tavoitteiden saavuttamisessa tuomalla monipuolisesti esiin keinoja liikkuvuuden edistämiseksi, levittämällä hyviä käytäntöjä sekä sujuvoittamalla hallinnollisia prosesseja.	Konserni tukee virastoja tavoitteen saavuttamisessa yhteisellä viestinnällä (mm. Valtiolle.fi-palvelu ja sen some-näkyvyys) sekä moderneja työn tekemisen tapoja levittämällä ja mahdollistamalla (Työ 2.0).

4.1 Osaamisen kehittäminen

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. Kuvioista 22 ilmenee, että vuonna 2018 henkilöstökoulutukseen käytettiin henkilötyövuotta kohti keskimäärin 2,9 työpäivää ja koulutuksen pituus oli keskimäärin 6,9 työpäivää koulutettua kohti. Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuus oli 40,5 prosenttia henkilöstöstä, kun edellisenä vuonna vastaava osuus oli 41,3 prosenttia. Koulutuspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti on kasvanut 2,3 päivällä eli 50 prosenttia vuoteen 2010 verrattuna. Henkilöstökoulutuksen määrää ja

pituutta koskevat tiedot perustuvat Kieku-järjestelmän työajan ja poissaolojen kohdennustietoihin, ja luvut todennäköisesti aliarvioivat henkilöstökoulutuksen yleisyyttä ja määrää.



Kuvio 22 Henkilöstökoulutuksen pituus ja koulutuspanostus vuosina 2010–2018

Luvun 3.4 kuvioista 21 ilmenee, että vuonna 2018 investoitiin henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen keskimäärin 1029 euroa henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2018 panostukset koulutukseen ja kehittämiseen kattoivat 54,3 prosenttia kaikista henkilöstöinvestoinneista. Huipussaan panostukset koulutukseen ja kehitykseen olivat vuonna 2012, jolloin niihin panostettiin keskimäärin 1392 euroa per henkilötyövuosi. Tällöin henkilöstökoulutuksen ja kehittämisen osuus oli 64,2 prosenttia kaikista henkilöstöinvestoinneista.

4.2 Liikkuvuuden edistäminen

Valtion henkilöstötutkimuksen (VMBaron) vakiokysymyksiin kuuluu lähtö- ja tehtäväkiertohalukkuuteen liittyvät kysymykset. Vuonna 2018 valtion työntekijöistä 22,5 prosenttia ilmoitti aikovansa vaihtaa työpaikkaa. Näistä lähtöhalukkaista 42,7 prosenttia ilmoitti lähtöaikeidensa syyksi halun kehittää omaa osaamistaan ja edetä urallaan. Vajaa neljännes lähtöhalukkaista ilmoitti lähtöaikeidensa syyksi tyytymättömyyden.

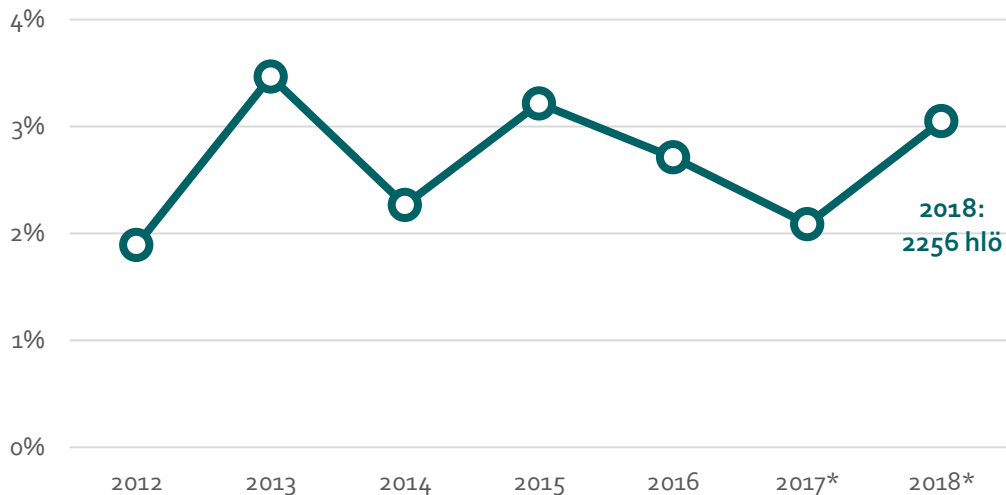
Vastaajista 50,2 prosenttia ilmoitti olevansa halukkaita tehtäväkiertoon. Näistä tehtäväkiertohalukkaista vain 5,8 prosenttia ilmoitti tehtäväkiertohalukkuutensa syyksi tyytymättömyyden ja yli 80,5 prosenttia osaamisen kehittämisen.

Kieku-järjestelmän työajan kohdennustietojen mukaan vuoden 2018 aikana henkilöierrossa oli (vähintään yhden päivän) noin 136 henkilöä, joka on 43 prosenttia enemmän kuin edellisellä vuonna. Kaikki henkilö-

tai tehtäväkierrossa olevat eivät kohdistu työaikaansa ohjeiden mukaan, joten luvut aliarvioivat henkilökierron määrää ja yleisyyttä.

Kuviossa 23 puolestaan havainnollistetaan valtion sisäistä vaihtuvuutta vuosina 2012–2018. Ennakkotietojen mukaan vuoden 2018 aikana palvelussuhteensa aloitti 2256 sellaista henkilöä, jotka ovat peräisin toisesta valtion virastosta tai laitoksesta. Tämä on noin 3 prosenttia valtion (tammikuun 2019) henkilöstöstä.

Kuvion 23 perusteella sisäisen liikkuvuuden kehityksellä ei ole havaittavissa trendiä vaan se vaihtelee vuosittain hieman alle 2 prosentin ja 3 prosentin tienoilla.



Kuvio 23 Sisäinen vaihtuvuus, osuus henkilöstöstä 2012–2018. Huom. 2017* ja 2018* ennakkotietoja

4.3 Valtion työnantajakuvan uudistaminen

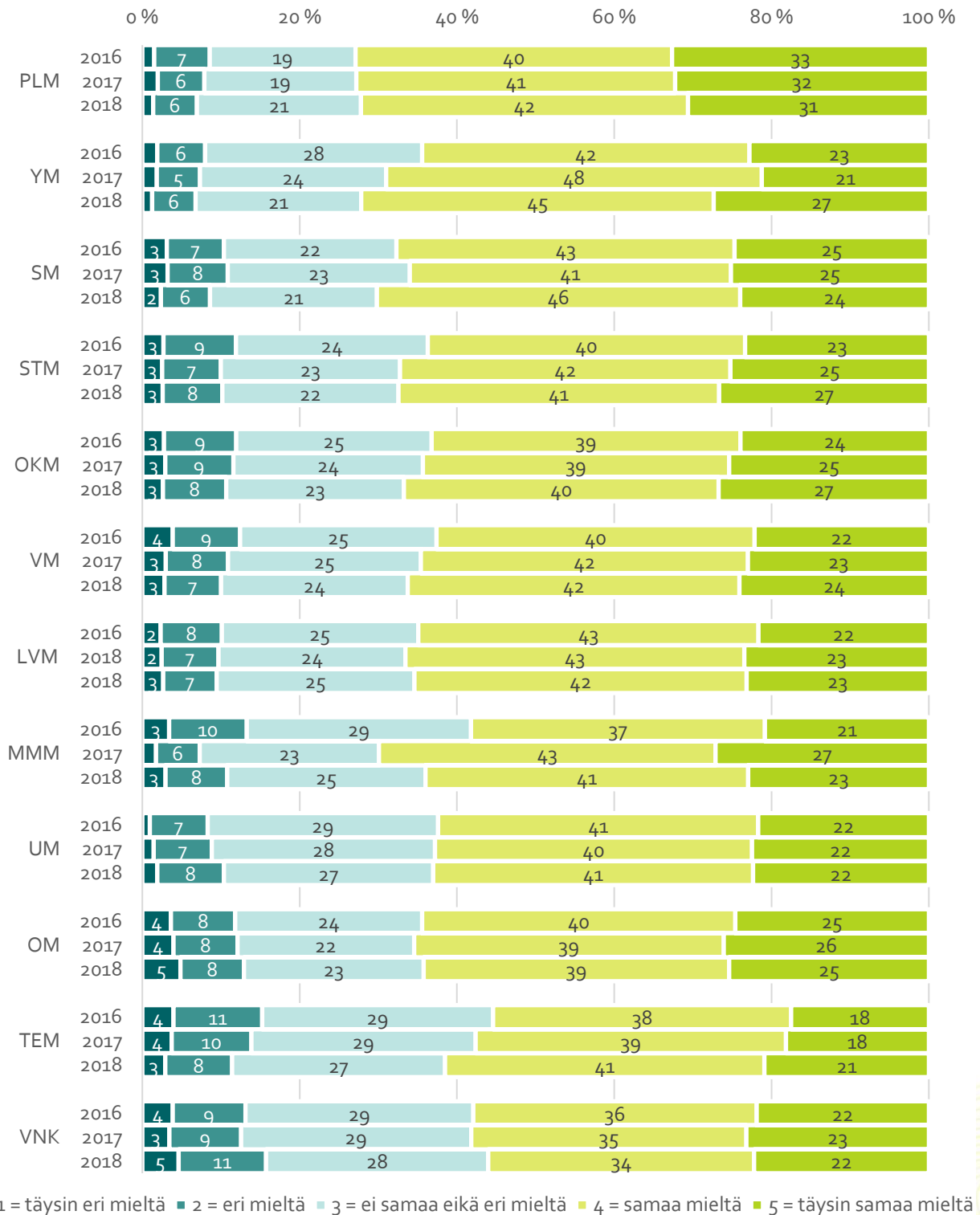
Valtion henkilöstötutkimuksen (VMBaro) työnantajakuvaa ja arvoja koskevat kysymykset ovat:

- 1) Suosittelisin työpaikkaani ystävälleni
- 2) Olen sitoutunut työnantajani tavoitteisiin
- 3) Tunnen työpaikkani arvot
- 4) Työpaikkani arvot toteutuvat arjessa

HR-strategiassa linjattu työnantajakuvan uudistaminen voi heijastua työpaikan suositteluhalukkuuteen, työpaikan arvojen tuntemiseen ja kokemukseen niiden toteutumisesta.

Kuviossa 24 havainnollistetaan työnantajakuva ja arvot -kysymysosion vastausjakaumia hallinnonaloittain vuosina 2016–2018. Kuvioista ilmenee, että vuonna 2018 väittämien kanssa samaa tai täysin samaa mieltä olevien osuus oli suurin (74 prosenttia) puolustusministeriön hallinnonalalla, jossa valtion henkilöstötutkimus kattaa ainoastaan puolustusministeriön ja Puolustushallinnon rakennuslaitoksen henkilöstön.

Vuosien 2016–2018 aikana merkittävintä positiivista kehitystä on tapahtunut YM:n hallinnonalalla, jossa väittämien kanssa samaa tai täysin samaa mieltä olevien osuus kasvoi jopa 7 prosenttiyksikköä. Myös TEM:n hallinnonalalla kehitys on ollut erinomaista (+6 prosenttiyksikköä).



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

*Kuviossa pyöristys voi aiheuttaa pienen poikkeaman sadasta prosentista

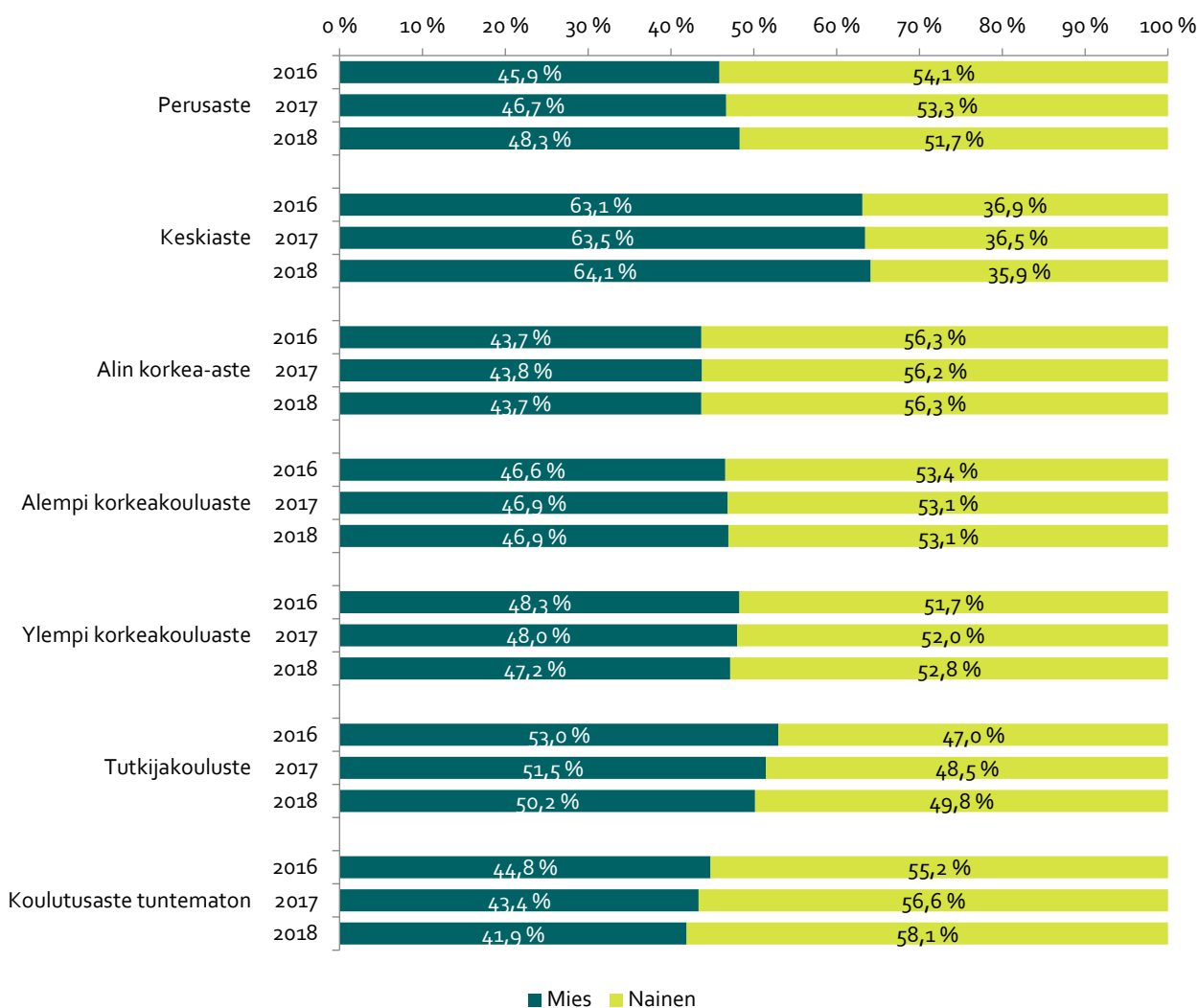
Kuvio 24 Tyytyväisyys työnantajakuvaan ja arvoihin hallinnonaloittain 2016–2018

5 Naiset ja miehet valtiolla

Tämä luku sisältää tilastotietoa valtiolla työskentelevien naisten ja miesten asemasta. Valtion virkasuhteissa työskentelevät käyttävät asemansa puolesta julkista valtaa, ja näin ollen tasa-arvo valtionhallinnossa on yhteiskunnan kannalta tärkeää. Työnantajan näkökulmasta tasa-arvo työpaikalla on mahdollisuus ja velvollisuus. Tasa-arvoinen työyhteisö on usein myös osaava, motivoitunut ja tuloksellinen. Lisäksi työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista työpaikalla.

5.1 Koulutus

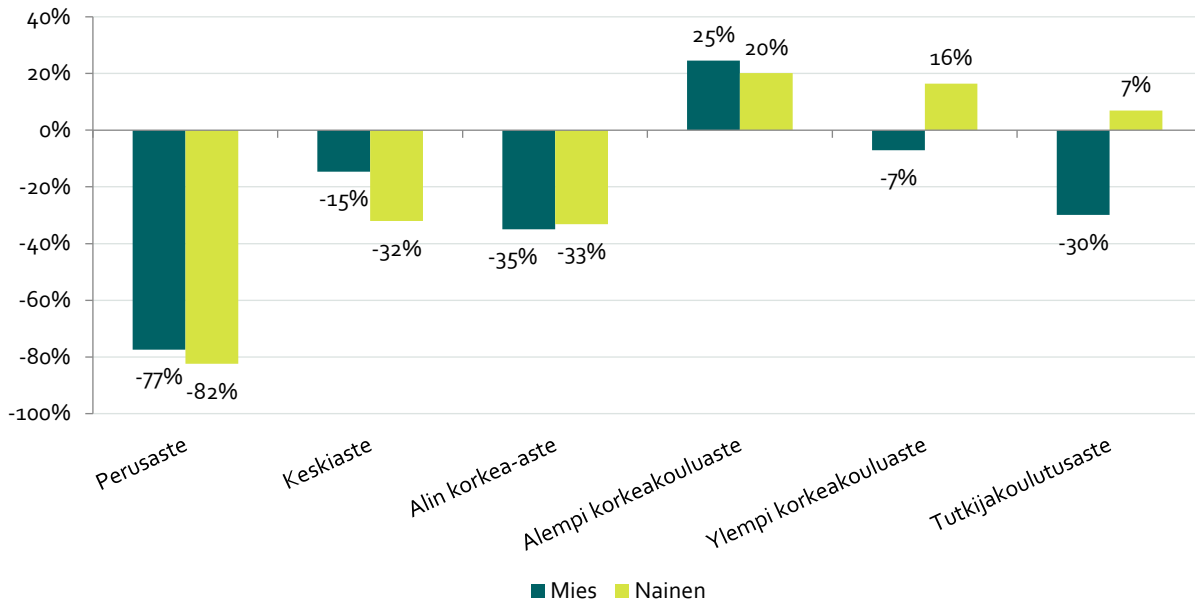
Kuviossa 25 havainnollistetaan valtion henkilöstön koulutusjakaumaa sukupuolittain vuosina 2016–2018. Viimeisen kolmen vuoden aikana naisten osuus ylempään korkeakouluasteen ja tutkijakoulutuksen suorittaneista on kasvanut samalla kuin miesten osuus peruskoulutuksen ja keskiasteen varassa olevasta henkilöstöstä on kasvanut. Naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2016, mutta sukupuolten välinen ero koulutusasteissa on kolmen vuoden aikana kasvanut.



Kuvio 25 Valtion henkilöstö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuonna 2016–2018

Kuviossa 26 havainnollistetaan henkilöstömäärien muutoksia sukupuolittain vuosina 2010–2018. Kuviosta ilmenee, että matalammin koulutettujen määrä on laskenut korkeasti koulutettujen määrää enemmän. Perusasteen koulutuksen varassa olevien naisten määrä on vähentynyt vuoteen 2010 verrattuna 82 prosentilla. Miesten vastaava vähennys on 77 prosenttia.

Ryhmät, joissa on tapahtunut kasvua, ovat alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet ja naiset sekä ylemmän korkeakoulututkinnon ja tutkijakoulutuksen suorittaneet naiset. Tutkijakoulutettujen ja ylemmän korkeakouluasteen suorittaneiden miesten suurta pudotusta selittää VTT:n siirtyminen pois valtion budjettitalouden piiristä vuonna 2014.



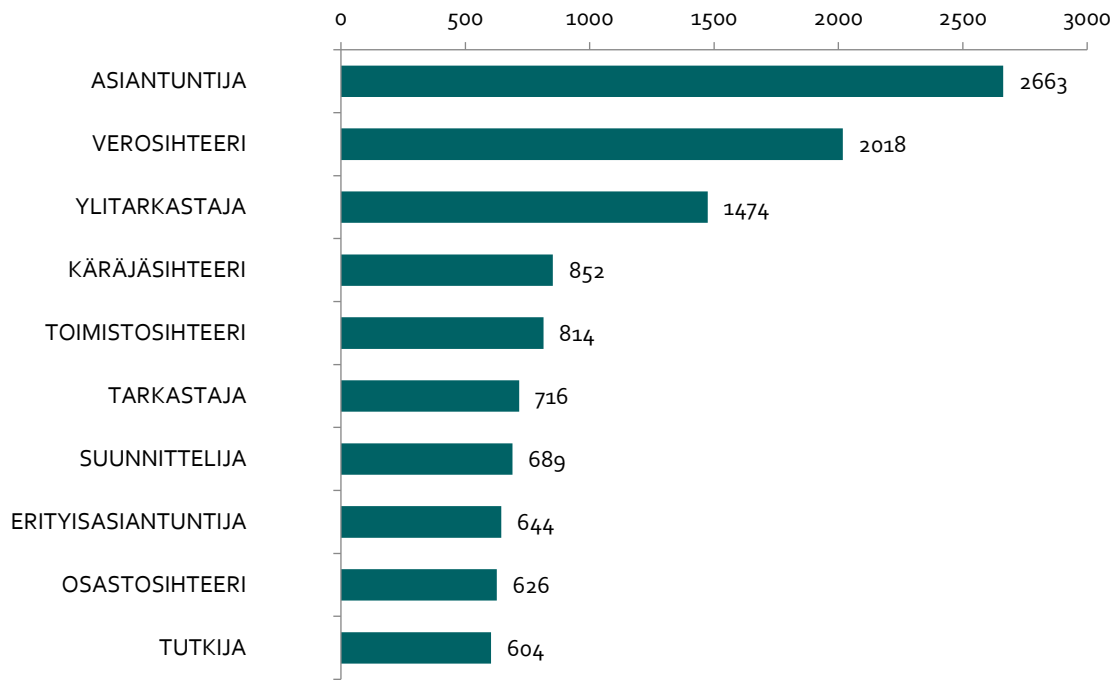
Kuvio 26 Valtion henkilöstömäärän muutos koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2010–2018

5.2 Ammattinimikkeet

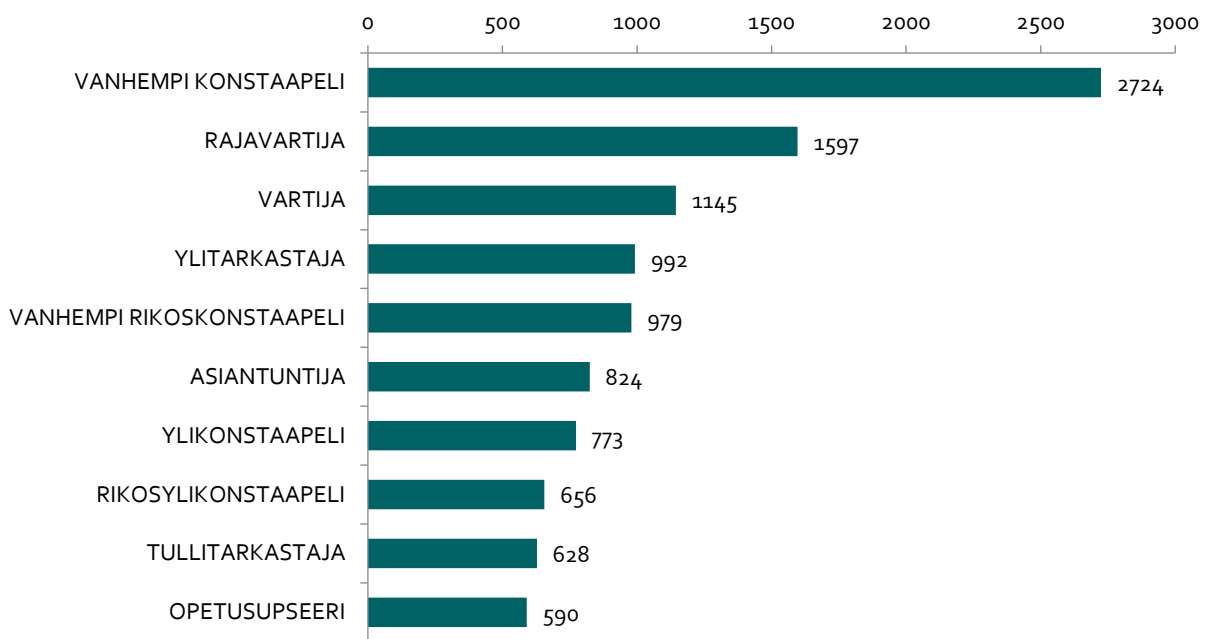
Kuvioista 27 ja 28 ilmenee naisten ja miesten yleisimmät ammattinimikkeet valtiosektorilla vuonna 2018. Monet yleisimmistä ammateista ovat sukupuolittuneita. Esimerkiksi vuonna 2018 miesten yleisimmästä ammattinimikkeestä ”vanhempi konstaapeli” vain noin 15 prosenttia oli naisia. Vastaavasti ”verosihteereistä” vain 16 prosenttia oli miehiä.

Valtiolla työskentelevistä miehistä 29 prosentilla ammattinimike oli jokin kuviossa 28 esitetystä kymmenestä yleisimmästä miesvaltaisesta ammattinimikkeestä. Vastaavasti naisista 30 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 lentoupseeri (155 miestä), taisteluvälinealiupseeri (96 miestä) ja sähköasentaja (56 miestä). Ammattinimikkeitä, joissa työskenteli ainoastaan naisia, olivat muun muassa johdon sihteeri (84 naista), lupaesimies (52 naista) ja kirjanpitäjä (46 naista).



Kuvio 27 Naisten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2018

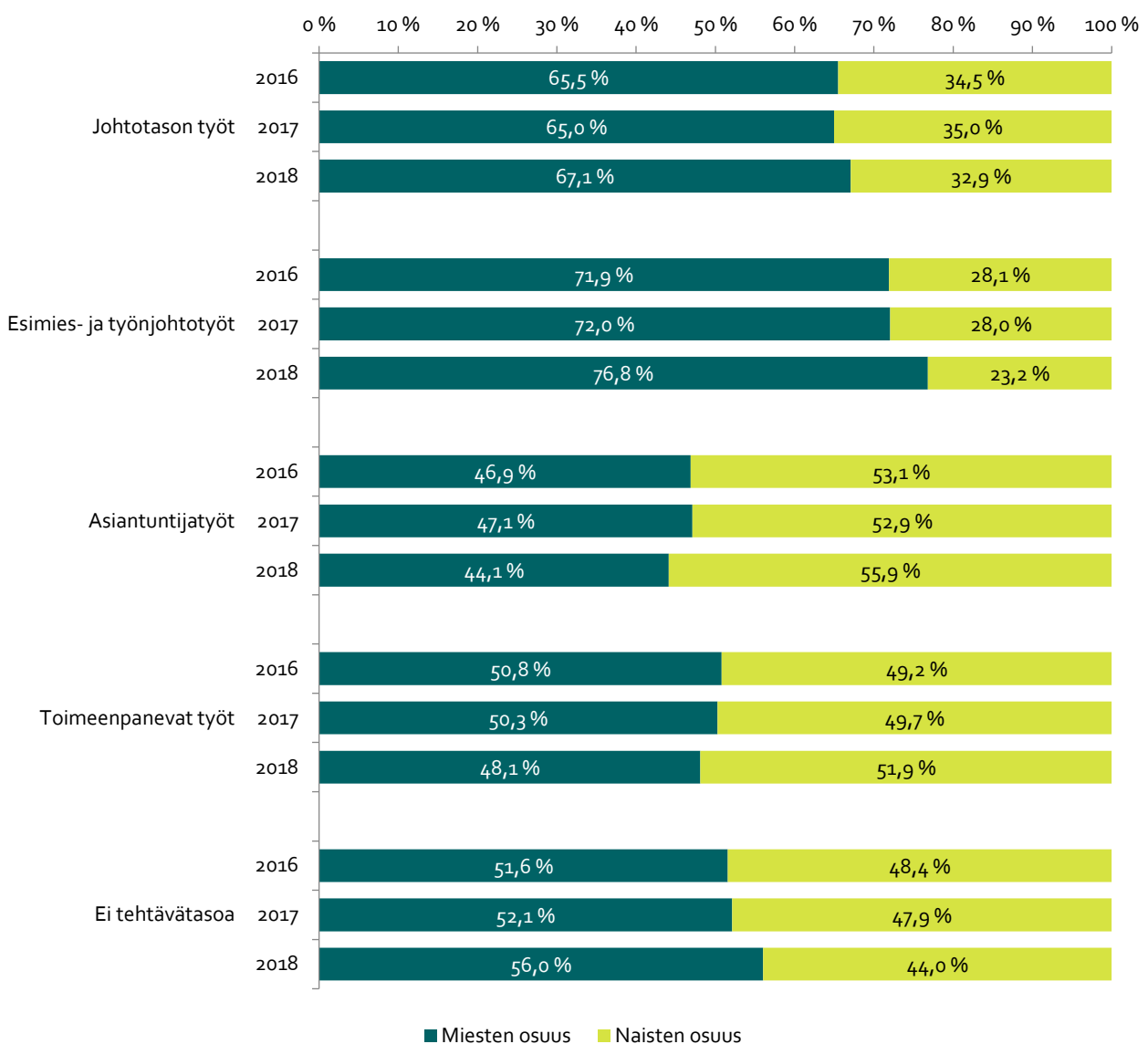


Kuvio 28 Miesten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2018

5.3 Tehtävätasoinen sijoittuminen

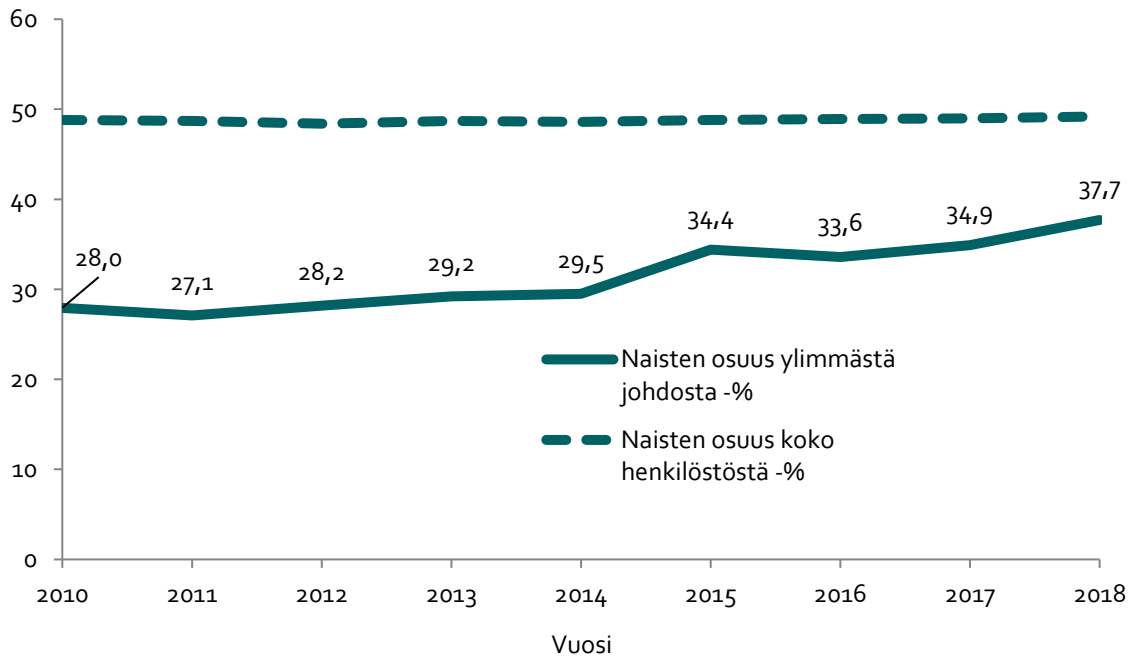
Tehtävätasoluokituksella valtion virat ja toimet on luokiteltu neljään ryhmään: johtotason työt, esimies- ja työnjohtotyöt, asiantuntijatyöt ja toimeenpaneuvat työt. Tehtävätasotieto on joltain osin epävarmaa ja virastojen välillä joskus epäjohtonmukaista. Kuviossa 29 havainnollistetaan, miten naiset ja miehet ovat jakautuneet eri luokitusten tehtäviin vuosina 2016–2018.

Kuviosta 29 ilmenee, että suurin osa johtotason ja erityisesti esimies- ja työnjohtotöitä tekevistä ovat miehiä. Miesten osuus näistä korkean tason tehtävistä on myös kasvanut vuosina 2016–2018. Samaan aikaan naisten osuudet asiantuntijatyötä ja toimeenpaneuvaa työtä tekevistä on kasvanut. Johtotason töissä työskenteli vuoden 2018 joulukuussa noin 1193 henkilöä, esimies- ja työnjohtotöissä 8633 henkilöä, asiantuntijatyöissä 27584 henkilöä, toimeenpaneuvassa työssä 31526. Tehtävätasoa ei oltu määritelty 5382 henkilöllä. Määrittelemättömien suuri osuus (noin 7 prosenttia) kertoo osaltaan tehtävätasotiedon epävarmuudesta.



Kuvio 29 Naisten ja miesten osuudet tehtävätasoinen 2016–2018

Vaikka naisten osuus kaikista johtotason töistä näyttää kuvion 29 perusteella laskeneen vuosina 2016–2018, on samaan aikaan naisten osuus ylimmästä johdosta kasvanut. Kuvioista 30 ilmenee, että vuoteen 2010 verrattuna naisten osuus ylimmästä johdosta on kasvanut 9,7 prosenttiyksikköä. Valtion ylimmällä virkamiesjohdolla tarkoitetaan kansliapäälliköitä, alivaltioshteereitä, osastopäälliköitä ja virka-asemaltaan vastaavia virkamiehiä sekä virastojen päälliköitä. Ylimpään johtoon kuuluu noin 130 virkamiestä.



Kuvio 30 Naisten ja miesten osuudet ylimmästä johdosta valtiolla vuonna 2010–2018. Lähde: Valtiovarainministeriö

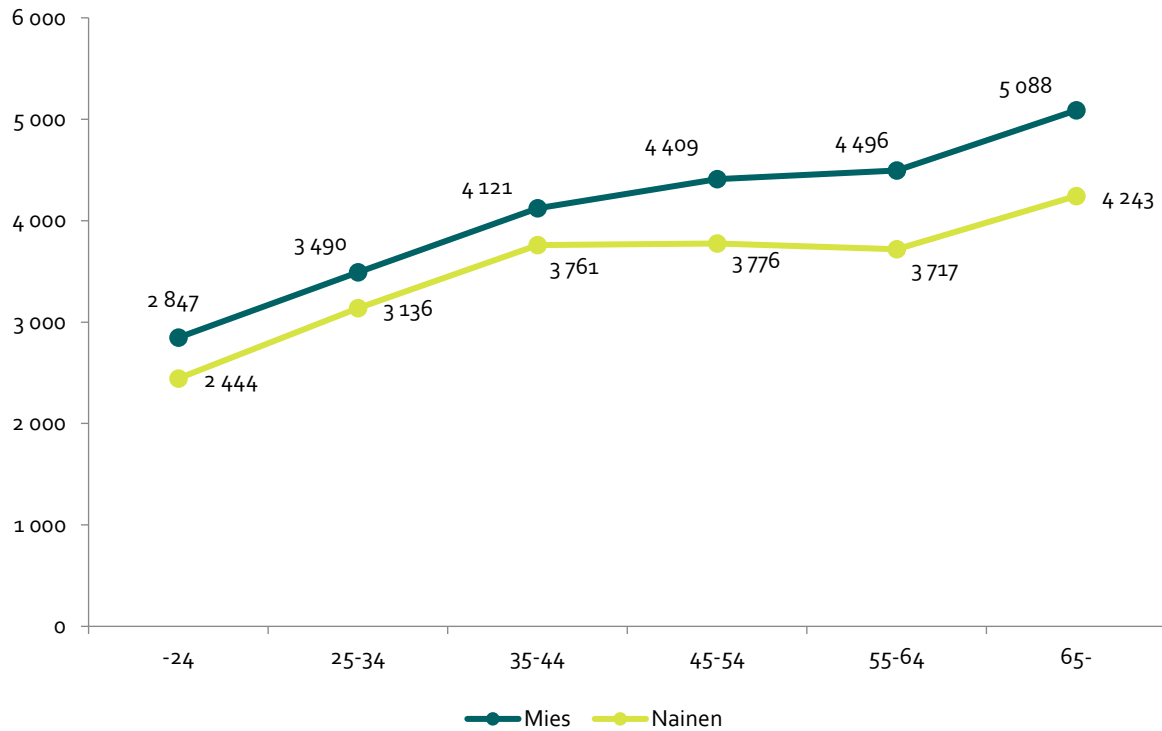
5.4 Ikä ja ansiot

Valtiosektorilla, kuten työmarkkinoilla yleensä, ansiot ovat vanhemmissa ikäluokissa korkeammat kuin nuoremmissa ikäluokissa. Kuvioista 31 ilmenee, että miehillä kuukausittaiset säännöllisen työajan ansioiden kasvu-urat ikäluokissa ylöspäin siirryttäessä poikkeaa naisten urasta. Miesten ansiot kasvavat aina seuraavalle ikäluokalle noustessa, kun taas naisten ansiokehitys pysähtyy 35–44 ikäluokkaan noustessa ja laskee ikäluokkien 45–54 ja 55–64 välillä.

Miesten säännöllisen työajan ansiot ovat naisten vastaavia suuremmat läpi kaikkien ikäluokkien. Sukupuolten välinen ansioero kasvaa ikäluokissa ylöspäin noustessa.

Sukupuolten palkkaerot eri ikäryhmissä johtuvat siitä, että miehet ja naiset työskentelevät usein eri aloilla ja eri vaatavuustason tehtävissä. Ansioerojen tasoittumista saattaa hidastaa se, että työuransa aikana naiset ja miehet vaihtavat harvoin toimialalta toiselle.

Naisten urakehityksen ja ansioiden kehittymisen hidastumiseen 30 ikävuoden jälkeen vaikuttaa myös 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.



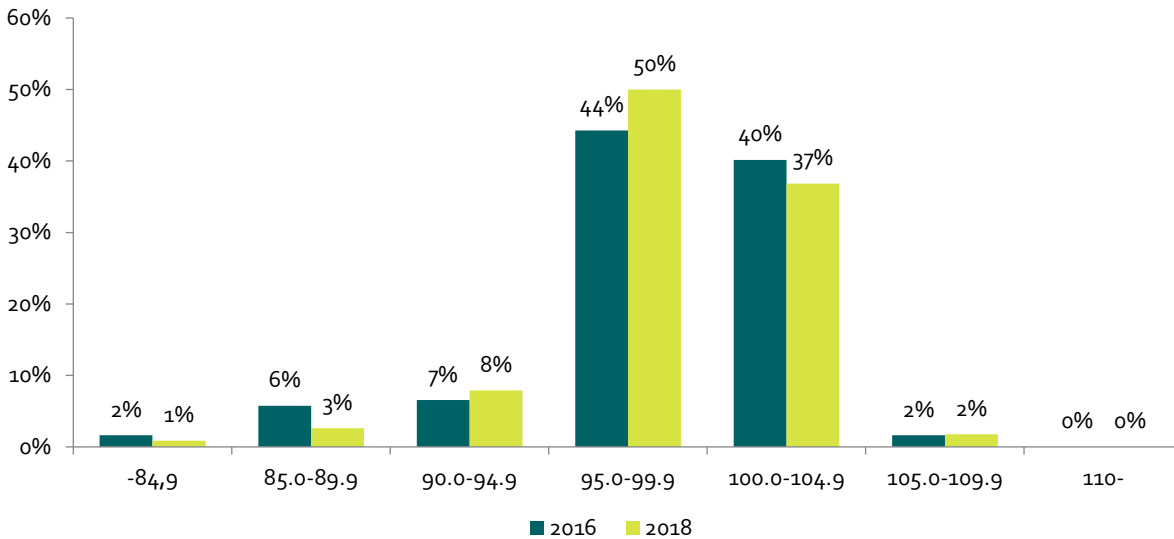
Kuvio 31 Keskimääräiset säännöllisen työajan ansiot ikäluokittain valtiolla vuonna 2018

5.5 Naisten ja miesten samapalkkaisuus

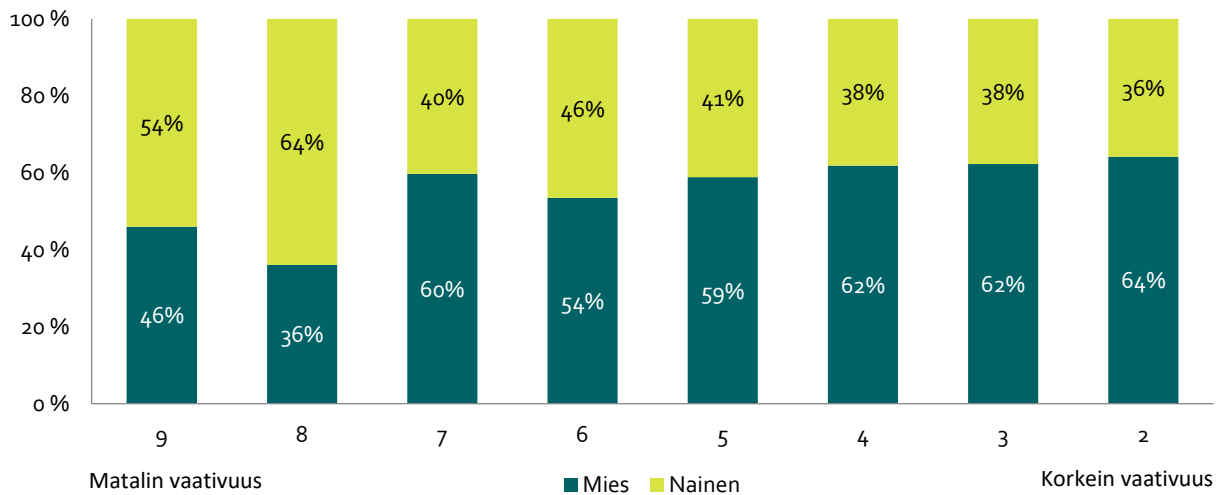
Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva. Keskeinen osa tasa-arvoa on samapalkkaisuus, 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. Samapalkkaisuusindeksin arvo koko valtiolla vuonna 2018 oli 98,8. Eri vaativuustasot ja toimintayksiköt huomioituna siis naisten palkka oli keskimäärin 98,8 prosenttia miesten palkoista. Jos tehtävän vaativuus ja toimintayksikkö jätetään huomiomatta, oli vuonna 2018 naisten keskiansiot 88,5 prosenttia miesten keskiansiosta.

Kuviossa 32 havainnollistetaan virastojen lukumääriä eri samapalkkaisuusindeksiluokissa vuonna 2018. Kuvioista ilmenee, että suurimmassa osassa virastoja samapalkkaisuusindeksi on välillä 95,0–99,9 tai 100,0–104,9. Alle indeksiluokan 90,0–94,9 oli vuonna 2018 vain 4 prosenttia virastoista. Vuoteen 2016 verrattuna näiden virastojen osuus on laskenut 4 prosenttiyksikköä.



Kuvio 32 Valtion virastojen jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin vuosina 2016 ja 2018



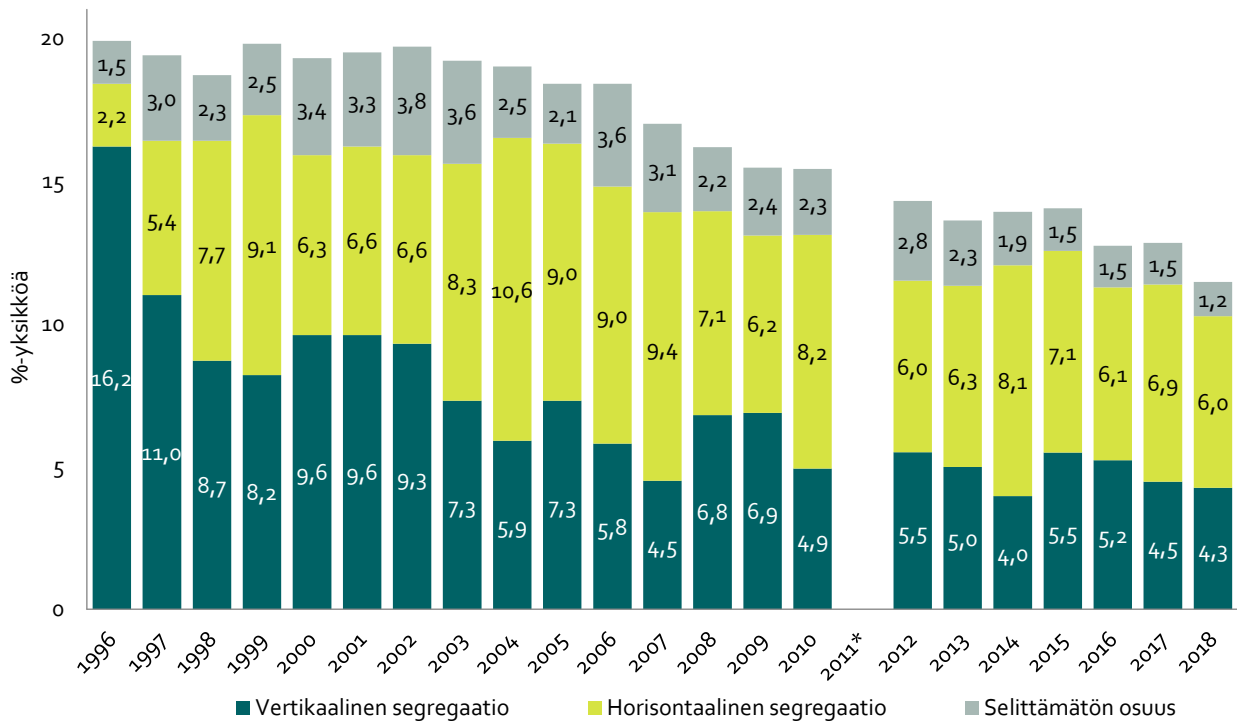
Kuvio 33 Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä valtiolla vuonna 2018

Valtiolla naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero vuonna 2018 oli siis 11,5 prosenttia. Tehtävien eri vaativuustasot ja toimintayksiköt huomioituna palkkaero kuitenkin supistuu noin 1,2 prosenttiin. Kuviossa 33 havainnollistetaan sukupuolten välistä jakaumaa eri vaativuusluokan tehtäviin. Kuvioista ilmenee, että miesten osuus on suurempi korkeamman vaativuuden tehtävissä. Tämä selittää osaltaan sitä, miksi samapalkkaisuusindeksilaskennassa sukupuolten välinen palkkaeroa on pienempi kuin keskimääräinen palkkaero.

Kuviossa 34 havainnollistetaan, miten sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kehittyneet vuosina 1996–2018, ja miten horisontaalisen segregaaation (naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille), vertikaalisen segregaaation (naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustason tehtäviin) ja selittämättömän palkkaeron osuudet ovat ajan myötä vaihdelleet.

Kuviosta 34 ilmenee, että vuonna 2018 naisten ja miesten välisestä keskimääräisestä 11,5 prosentin palkkaerosta 6 prosenttiyksikköä selittyy horisontaalisella segregaatilla ja 4,3 prosenttiyksikköä vertikaalisella segregaatilla. Vuonna 2018 naisten ja miesten palkkaerojen toimialasta ja vaativuudesta riippumaton, niin sanottu selittämätön palkkaero oli siis 1,2 prosenttia. Selittämätön palkkaero johtuu muun muassa virka- ja työehtosopimusten mukaisista säännöllisen työajan suoritteellisista lisistä ja takuupalkoista, joita miehet saavat enemmän.

Edelliseen vuoteen verrattuna selittämätön palkkaero pieneni 0,3 prosenttiyksikköä. Vuoteen 2010 verrattuna palkkojen välinen selittämätön osuus on pienentynyt 1,1 prosenttiyksiköllä. Suurimmillaan palkkaerojen selittämätön osuus oli vuonna 2002, jolloin se oli noin 3,8 prosenttia.



Kuvio 34 Naisten ja miesten palkkaeroja selittävät tekijät valtiolla vuosina 1996–2018. Huom. vuosi 2011 on poistettu kuvioista aineiston puutteiden vuoksi

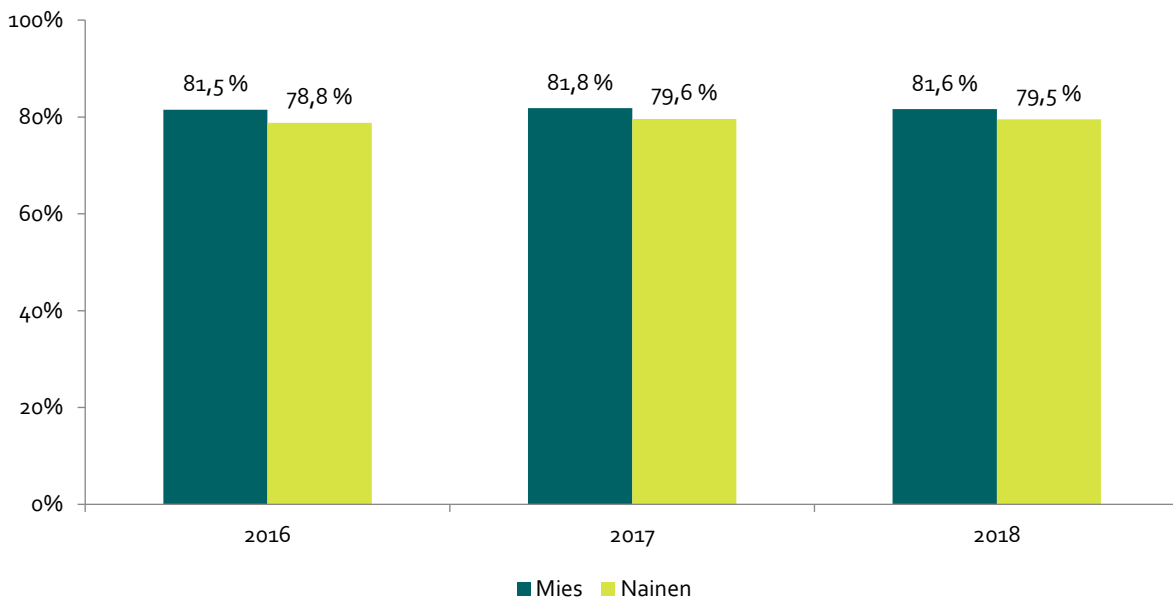
Kuvion 34 perusteella horisontaalinen segregaaatio on oleellisin sukupuolten välisiä palkkaeroja selittävä tekijä valtiosektorilla. Horisontaaliseen segregaatioon on pyritty vaikuttamaan esimerkiksi siten, miesvaltaisilla turvallisuusaloilla on muutettu fyysiseen kuntoon liittyviä pääsyaatimuksia siten, että aiempaa useampi naishakija tulisi valituksi. Lisäksi samapalkkaisuutta edistetään esimerkiksi sillä, että valtion virka- ja työehtosopimukseen sisältyvien palkankorotusten ja muiden sopimusmääräysten sukupuolivaikutukset arvioidaan neuvotteluvaiheessa sekä keskustasolla että paikallistasolla.

5.6 Työajan käyttö sukupuolittain

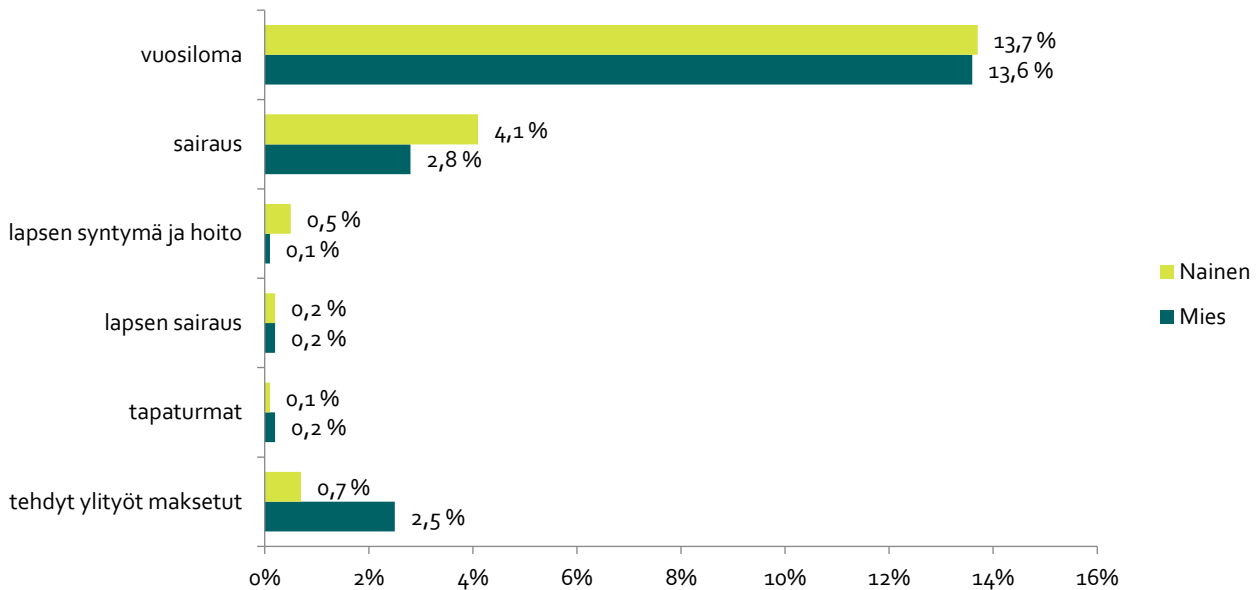
Toteutunut työaika tarkoittaa sitä osuutta palkallisesta työajasta, jonka työntekijä on tehnyt työtehtäviä eikä esimerkiksi ole ollut henkilöstökoulutuksessa, vuosilomalla, sairaana tai hoitovapaalla. Usein toteutuneella työajalla tarkoitetaan myös tehtyjen työtuntien määrää. Palkattomat vapaat, kuten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

Työajan mittaaminen ei ole täysin yksiselitteistä. Tässä raportissa toteutunut työaika tarkoittaa rekisteröityä työaika. Työaikatiedot Tahti-rekisteriin saadaan virastojen palkanlaskenta- ja henkilöstötietojärjestelmistä. Tietoja täydennetään vuosittain kerättävillä lomaketiedoilla. Vuonna 2018 valtiolla toteutunut työaika oli miehillä keskimäärin 1 544,7 tuntia ja naisilla 1 478,4 tuntia.

Kuviossa 35 havainnollistetaan sukupuolten välisiä eroja toteutuneen työajan osuuksista säännöllisestä työajasta vuosina 2016–2018. Vuonna 2018 oli 251 työpäivää. Niistä miehet työskentelivät keskimäärin 205 työpäivää eli 81,6 prosenttia ja naiset 200 työpäivää eli 79,5 prosenttia. Vuoteen 2017 verrattuna toteutuneen työajan osuudet laskivat hieman sekä miehillä että naisilla. Vuoteen 2016 verrattuna miesten toteutuneen työajan osuus on pysynyt likimain samana, mutta naisten toteutuneen työajan osuus on noussut 0,7 prosenttiyksikköä.



Kuvio 35 Toteutunut työaika sukupuolittain valtiolla vuosina 2016–2018



Kuvio 36 Tekemättömän työajan lajien ja ylitöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta sukupuolittain valtiolla vuonna 2018

Kuviossa 36 havainnollistetaan joidenkin tekemättömän työajan lajien ja ylitöiden osuutta säännöllisestä vuosityöajasta vuonna 2018. Erot sukupuolten välisessä toteutuneen työajan osuuksissa selittyvät osaltaan eroilla sairauspoissaolojen ja hoitovapaiden osuuksilla työajasta. Vuonna 2018 naisilla oli sairauspoissaolopäiviä keskimäärin 10,3 työpäivää vuodessa. Miehillä vastaava luku oli 6,9.

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.

Naiset olivat vuonna 2018 poissa lapsen sairauden takia (tilapäinen hoitovapaa) keskimäärin 0,6 päivää vuodessa. Miehillä vastaava luku oli 0,4 päivää. Verrattuna palkattomiin perhevapaisiin (luku 5.7), tilapäisen hoitovapaan osuus on valtiolla suhteellisen tasaisesti jakautunut naisten ja miesten välillä.

Suurin osa tekemättä jäävästä työajasta kuluu kuitenkin vuosilomaan. Naiset ja miehet pitävät vuodessa keskimäärin 34 palkallista säästövapaa-, loma-, tai lomarahavapaa-päivää⁹. Miehillä kertyi vuonna 2018 keskimäärin noin puoli päivää naisia enemmän vuosilomia. Naiset pitivät puolestaan enemmän (+0,8 päivää) lomarahavapaita. Keskimäärin naiset olivat vuonna 2018 säästövapaa-, loma-, tai lomarahavapaa-päivää noin 0,4 päivää miehiä enemmän.

⁹ Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman enimmäispituus määräytyy seuraavasti:

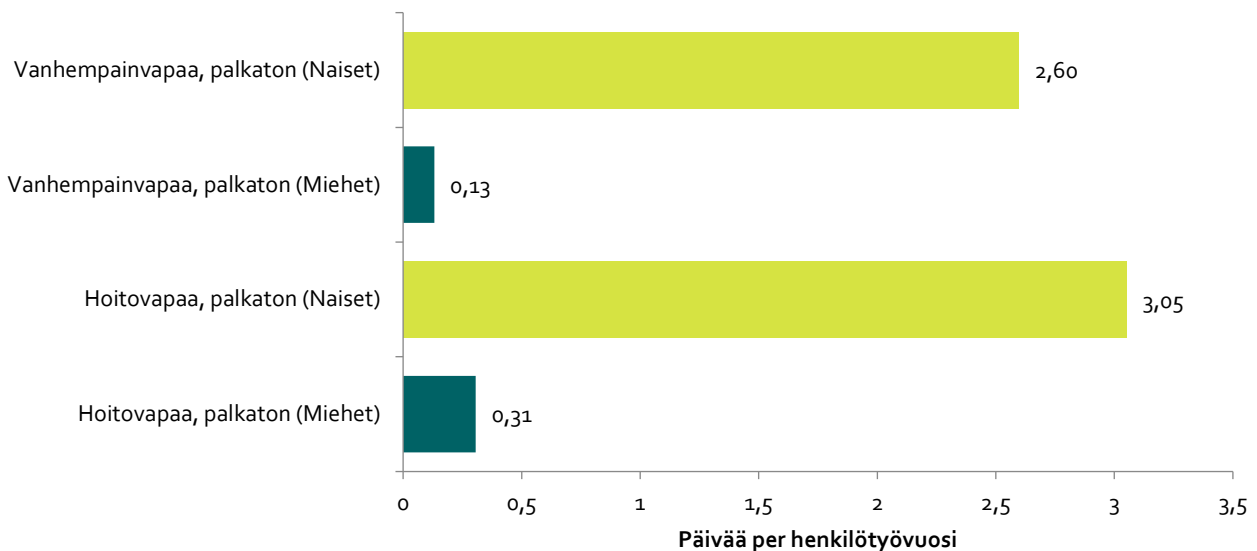
- 1) jos hänellä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä alle vuosi välitöntä valtion palvelusta, on vuosilomapäivien lukumäärä enimmillään 22,
- 2) jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi valtion palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta 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.

Miehet tekivät säännöllisen työajan päälle ylitöitä enemmän kuin naiset. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2018 ylitöitä noin 48,7 tuntia ja naiset 13,6 tuntia ylitöitä. Ylityötuntien määrä per palvelussuhde lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 2,3 tuntia miehillä ja 1,4 tuntia naisilla. Miesten osuus tehtävissä, joissa on mahdollisuus tehdä ylitöitä, on suurempi kuin naisten.

5.7 Palkattomat perhevapaat

Palkaton hoitovapaa ja vanhempainvapaa jakautuu palkallista voimakkaammin naisille. Palkattomien vapaiden keskittyminen naisille vaikuttaa naisten työmarkkina-asemaan sekä ura- ja palkkakehitykseen.

Kuviosta 37 ilmenee, että miehet pitävät naisia vähemmän palkattomia vanhempain- ja hoitovapaita. Vuonna 2018 naisten ja miesten välinen suhteellinen ero palkattomien vanhempainvapaiden käytössä oli noin 20-kertainen ja palkattomien hoitovapaiden käytössä noin kymmenkertainen.



Kuvio 37 Palkattomat perhevapaat sukupuolittain vuonna 2018

Vuonna 2018 palkattomia vanhempainvapaita hyödynsi 1090 naista ja 166 miestä. Naisilla palkattomien vanhempainvapaiden keskimääräinen kesto oli noin 3 kuukautta, kun vastaavasti miehillä kesto oli noin kuukauden. Palkattomia hoitovapaita hyödynsi samana vuonna 1054 naista ja 246 miestä. Naisilla palkattomien hoitovapaiden keskimääräinen kesto oli noin 3,5 kuukautta, kun vastaavasti miehillä kesto oli noin 1,5 kuukautta.

Taulukot ja kuvat

Kuvio 1	Valtion henkilöstön määrä vuosina 1976–2018	4
Kuvio 2	Valtion henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2018	5
Kuvio 3	Henkilöstö maakunnittain vuonna 2018	6
Kuvio 4	Henkilöstön osuuksien muutokset maakunnittain 2010–2018	7
Kuvio 5	Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2018	8
Kuvio 6	Valtion henkilöstö ikäluokittain vuosina 2010, 2017 ja 2018	9
Kuvio 7	Valtion henkilöstö koulutusasteittain vuosina 2010, 2017 ja 2018	10
Kuvio 8	Osa-aikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2018	11
Kuvio 9	Määräaikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2018	11
Kuvio 10	Toteutunut eläköityminen valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2000–2018	12
Kuvio 11	Vanhuseläköitymisen ennuste valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2019–2035	13
Kuvio 12	Henkilöstön poistuman ennuste vuosina 2018–2026	14
Kuvio 13	Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla vuosina 2015–2018	15
Kuvio 14	Lähtö- ja tulovaihtuvuus hallinnonaloittain vuonna 2018	16
Kuvio 15	Valtion työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2014–2018	18
Kuvio 16	Ansiokehitys valtiolla vuosina 2011–2018	19
Kuvio 17	Valtion henkilöstön tyytyväisyys vuosina 2016–2018	21
Kuvio 18	Kokonaistyytyväisyys ikäryhmittäin vuonna 2016–2018	22
Kuvio 19	Valtion henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen vuosina 2016–2018	23
Kuvio 20	Valtion henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2010–2018	24
Kuvio 21	Henkilöstöinvestoinnit valtiolla vuosina 2010–2018	25
Kuvio 22	Henkilöstökoulutuksen pituus ja koulutuspanostus vuosina 2010–2018	27
Kuvio 23	Sisäinen vaihtuvuus, osuus henkilöstöstä 2012–2018	28
Kuvio 24	Tyytyväisyys työnantajakuvaan ja arvoihin hallinnonaloittain 2016–2018	29
Kuvio 25	Valtion henkilöstö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuonna 2016–2018	30
Kuvio 26	Valtion henkilöstömäärän muutos koulutusasteen ja sukupuolen mukaan	31
Kuvio 27	Naisten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2018	32
Kuvio 28	Miesten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2018	32
Kuvio 29	Naisten ja miesten osuudet tehtävätasoinnain 2016–2018	33
Kuvio 30	Naisten ja miesten osuudet ylimmästä johdosta valtiolla vuonna 2010–2018	34
Kuvio 31	Keskimääräiset säännöllisen työajan ansiot ikäluokittain valtiolla vuonna 2018	35
Kuvio 32	Valtion virastojen jakautuminen samapalkkaisuusindeksiin vuosina 2016 ja 2018	36
Kuvio 33	Naisten ja miesten osuudet eri vaatavuustason tehtävissä valtiolla vuonna 2018	36
Kuvio 34	Naisten ja miesten palkkaeroja selittävät tekijät valtiolla vuosina 1996–2018	37
Kuvio 35	Toteutunut työaika sukupuolittain valtiolla vuosina 2016–2018	38
Kuvio 36	Tekemättömän työajan lajien ja ylitöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta	39
Kuvio 37	Palkattomat perhevapaat sukupuolittain vuonna 2018	40
Taulukko 1	Työvoimakustannusten jakautuminen käyvin hinnoin vuosina 2010, 2017 ja 2018	17
Taulukko 2	Valtionhallinnon HR-ohjausryhmän linjaamat HR-teemat	26

Lähteet

Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus (Palkeet) VMBaro-sivusto:

Linkki: www.palkeet.fi/palvelut/vmbaro-valtion-henkilostotutkimus

Valtiokonttori, valtion virastojen jakautuminen virastotyyppeihin

Linkki: kasikirja.valtiokonttori.fi/Public/default.aspx?nodeid=25946

Valtiovarainministeriö, Valtion henkilöstö tilastoina

Linkki: vm.fi/valtio-tyonantajana/valtion-henkilosto-tilastoina

Liitteet

Liite 1. Valtion henkilöstökertomuksen tunnusluvut vuosilta 2010–2018

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Muutos edellisestä vuodesta
Henkilöstömäärä										
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	86 383	85 072	82 774	81 210	78 767	73 676	72 984	73 176	74 318	1 142
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	84 721	83 312	81 484	80 380	78 639	73 132	72 025	71 863	72 885	1 022
Henkilöstörakenne										
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	2.0	1.9	1.8	1.8	1.7	1.8	1.8	1.8	1.7	-0.1
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	5.8	6.1	6.1	6.2	6.2	6.4	5.9	6	9.8	3.8
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	39.4	38.4	42.7	41.4	39.7	38.9	41.3	41.4	39.7	-1.7
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	93.5	93.4	93.7	94	94.4	94.8	94.9	94.9	95.2	0.3
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6.5	6.6	6.3	6	5.6	5.2	5.1	5.1	4.8	-0.3
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	16.2	1.5
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	86.9	87	87	87.3	87.4	90.4	90.3	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	49.2	0.2
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	45.6	45.7	45.9	46.1	46.3	46.4	46.3	46.3	46.1	-0.2
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	54.7	55.3	56.2	56.6	57.3	57.6	56.8	55.8	54.7	-1.1
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5.1	5.1	5.2	5.2	5.3	5.1	5.3	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	33.7	0.5
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	3.9	0.0
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	80.6	-0.1
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1.2	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3	1.2	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	1.2	0.1
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	12.4	15	14.5	14.7	14.8	14.8	14	13.7	13.7	0
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	4.0	4.0	3.9	3.7	3.7	3.5	3.4	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	65.6	0.1
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	36.8	38.1	38.1	38	38.2	37.5	35.7	34.5	34.4	-0.1
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	16.8	18.5	18.5	18.6	18.2	17.7	17.4	17.3	17.4	0.1
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	18.0	17.5	17.3	17.2	17.8	17.6	16.1	14.9	14.7	-0.2
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2.0	2.1	2.3	2.2	2.2	2.2	2.1	2.3	2.2	-0.1
Henkilöstötarve										
Ulkoiset henkilöstörekrytointit vuoden aikana, lukumäärä	5 308	5 569	6 712	5 727	5 147	3 697	4 305	4 805	6 205	1400
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	89.2	75.2	55.7	58.7	64	59.7	58.8	73.6	59.2	-14.4
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	3.5	0.0
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9.7	9.7	9.3	9.0	8.9	8.6	8.5	8.4	8.5	0.1
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4.8	4.9	4.6	4.6	4.4	4.2	4.1	4.4	4.3	-0.1
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	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	13.9	0.4
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	76.4	75.1	76.2	76.1	76.2	75.8	77.8	77.8	77.1	-0.7
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	35.7	39.5	36.1	39.4	37.9	40.3	41.6	38.2	37.1	-1.1

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury

Valtion henkilöstökertomus 2018

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