

VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2020

# Valtion henkilöstökertomus 2019

Valtiokonttori  
Statskontoret  
State Treasury

# Kuvailulehti

Julkaisija: Valtiokonttori	Julkaisupäivämäärä: 16.6.2020		
Tekijä: Aleksi Kirjonen	Julkaisun teema: Valtio työnantajana		
Julkaisun nimi: Valtion henkilöstökertomus 2019	ISSN: 2489-4761		
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Valtion henkilöstökertomus tarjoaa tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot valtion virastojen ja laitosten palvelussuhteista. Mikäli tiedot on otettu muista lähteistä kuin Tahti-rekisteristä, lähdetiedot mainitaan kuvioden yhteydessä. Aineisto ei sisällä yliopistojen eikä valtion liikelaitosten henkilöstötietoja.</p> <p>Vuonna 2019 valtion henkilöstömäärä kasvoi kolmatta vuotta peräkkäin ja noin tuhannella henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Lukumäärällisesti eniten henkilöstön määrä kasvoi turvallisuustoiminnassa. Suhteellisesti eniten kasvua oli ministeriötason toiminnassa, jossa valtaosa kasvusta kohdistui EU-puheenjohtajuuskahden takia valtioneuvoston kansliaan ja ulkoministeriön edustoihin.</p> <p>Vuonna 2019 valtion henkilöstöstä eläköityi noin 2,54 prosenttia, joka on vähemmän kuin pidemmän aikavälin 2003—2019 keskimääräinen eläköitymisprosentti 2,68. Vuosina 2020—2035 henkilöstöstä eläköitynee vuosittain keskimäärin noin 2000 henkilöä. Henkilöstötarpeen pysyessä (noin 75 350) muuttumattomana, eläköitymisprosentti pysynee vuosien 2003—2019 keskimääräisellä tasolla.</p> <p>Työvoimakustannukset suhteessa henkilötyövuosiin kasvoivat kiintein hinnoin tarkasteltuna kolmatta vuotta peräkkäin. Edelliseen vuoteen verrattuna kasvua oli erityisesti tehdyn työajan palkoissa – loma-ajan palkkojen, sosiaaliturvamaksujen ja tapaturmavakuutusmaksujen osuudet työvoimakustannuksista hieman laskivat.</p> <p>Naiset ovat vuosi vuodelta miehiä koulutetumpia. Silti johto- ja esimiestason työt ovat edelleen miesvaltaisia ja naisten osuus näissä tehtävissä on jopa pienentynyt viimeisen neljän vuoden aikana. Kokonaisuudessaan sukupuolten väliset palkkaerot jatkavat kuitenkin trendinomaista laskuaan.</p> <p>Henkilöstön tyytyväisyys on kehittynyt myönteisesti viimeisen neljä vuoden aikana. Positiivista kehitystä on tapahtunut erityisesti tyytyväisyydessä omaan työhön ja työyhteisöön.</p> <p>Henkilöstökertomuksen laadintatyö on tehty valtiovarainministeriön toimeksiantona Valtiokonttorissa.</p>			
Asiasanat:	henkilöstö, työvoimakustannukset, vaihtuvuus, työhyvinvointi, samapalkkaisuus		
Kieli:	suomi	Sivumäärä:	39
Julkaisujen myynti/ jakelu:	Valtiokonttori		

# Sisällysluettelo

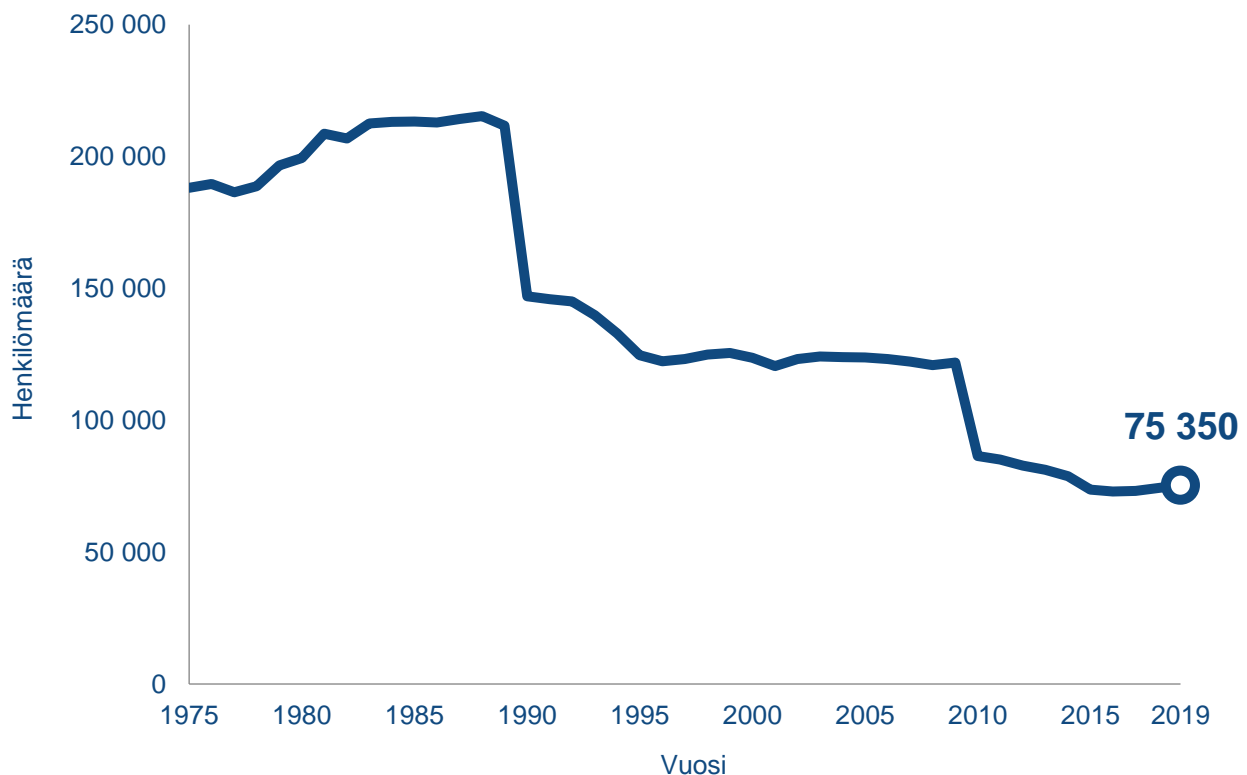
<b>1</b>	<b>Henkilöstön määrä ja rakenne .....</b>	<b>4</b>
1.1	Henkilöstön määrä .....	4
1.2	Sukupuolirakenne .....	7
1.2.1	Virastotyypeittäin .....	7
1.2.2	Ammattinimikkeet .....	7
1.2.3	Tehtävätasoinen sijoittuminen .....	9
1.3	Ikärakenne .....	10
1.4	Koulutusrakenne .....	11
1.5	Palvelussuhteen lajit .....	13
<b>2</b>	<b>Henkilöstön eläköityminen ja poistuma.....</b>	<b>15</b>
2.1	Eläköityminen.....	15
2.2	Vaihtuvuus .....	16
2.3	Poistuman ennuste .....	18
<b>3</b>	<b>Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus .....</b>	<b>19</b>
3.1	Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta .....	19
3.2	Ansiokehitys .....	20
3.2.1	Sopimiskorotukset ja liukumat .....	20
3.2.2	Ikä ja ansiot .....	21
3.2.3	Samapalkkaisuus .....	22
3.3	Työajan käyttö.....	25
<b>4</b>	<b>Työhyvinvointi .....</b>	<b>27</b>
4.1	Valtion henkilöstötutkimus.....	27
4.2	Sairauspoissaolot.....	32
4.3	Henkilöstöinvestoinnit .....	33
<b>5</b>	<b>Työelämän kehittäminen valtiolla.....</b>	<b>35</b>
<b>Kuviot</b>	<b>38</b>	

# 1 Henkilöstön määrä ja rakenne

## 1.1 Henkilöstön määrä

Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2019 joulukuussa 75 350 henkilöä, joka on noin 2,9 prosenttia Suomen työllisestä työvoimasta. Vuoden 2018 joulukuuhun verrattuna palvelussuhteiden määrä kasvoi 1032 henkilöllä. Henkilötyövuosissa mitattuna kasvua oli vastaavalla ajalla noin 1 017 henkilötyövuotta, joka on noin 1,4 prosenttia edellisestä vuodesta enemmän. Vuosi 2019 on kolmas perättäinen vuosi, kun valtion budjettitalouden henkilöstön määrä kasvaa.

Kuvio 1 Henkilöstön määrän kehitys 1975—2019



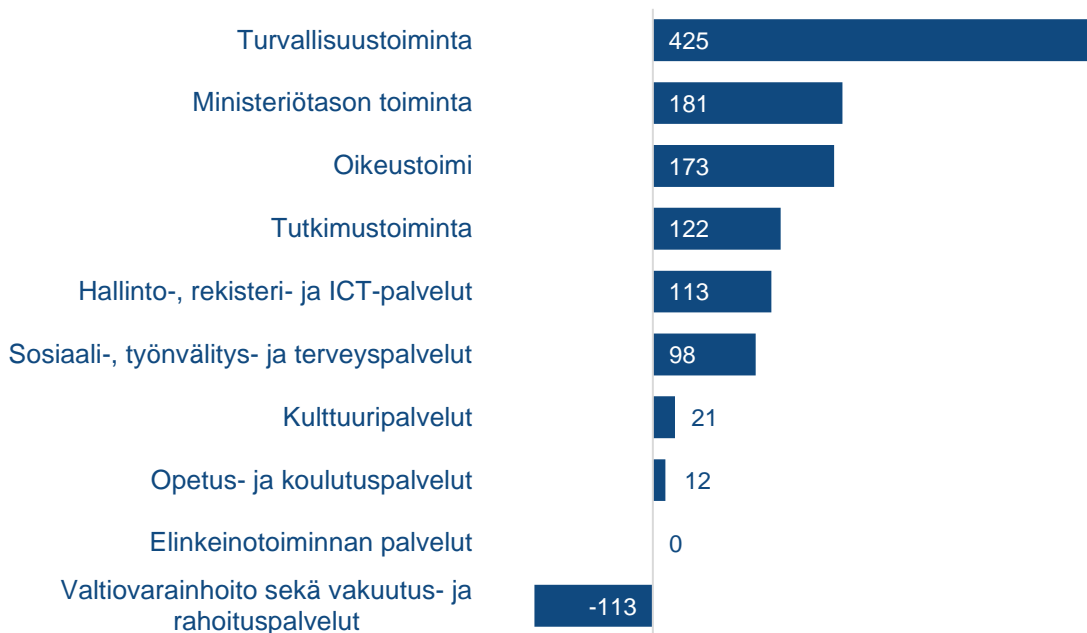
Kuviossa 1 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärän kehitystä 1975—2019. Ajanjaksolla valtiolla työskenteli enimmillään runsaat 215 000 henkilö. Vuoden 1988 huipustaan henkilöstömäärä on vähentynyt vuoden 2019 joulukuuhun mennessä noin 140 000 henkilöllä (–65 %).

Valtaosa vähennyksestä on seurausta virastojen ja laitosten liikelaitostamisesta, yhtiöittämisestä ja kunnallistamisesta. Posti- ja telelaitoksen ja Valtionrautateiden liikelaitostaminen vuonna 1990 selittää noin 60 000 henkilön poistumisen budjettitalouden piiristä. Yliopistojen säätöittäminen seurauksena vuonna 2010 noin 34 000 henkilöä siirtyi budjettitalouden ulkopuolelle. Teknologian tutkimuskeskus VTT:n yhtiöittäminen vuoden 2015 alussa vähensi henkilöstöä yli 2000 henkilöllä. Vuosien 1990—1995 säästö- ja tehostamistoimenpiteet vaikuttivat myös merkittävästi henkilöstömäärään.

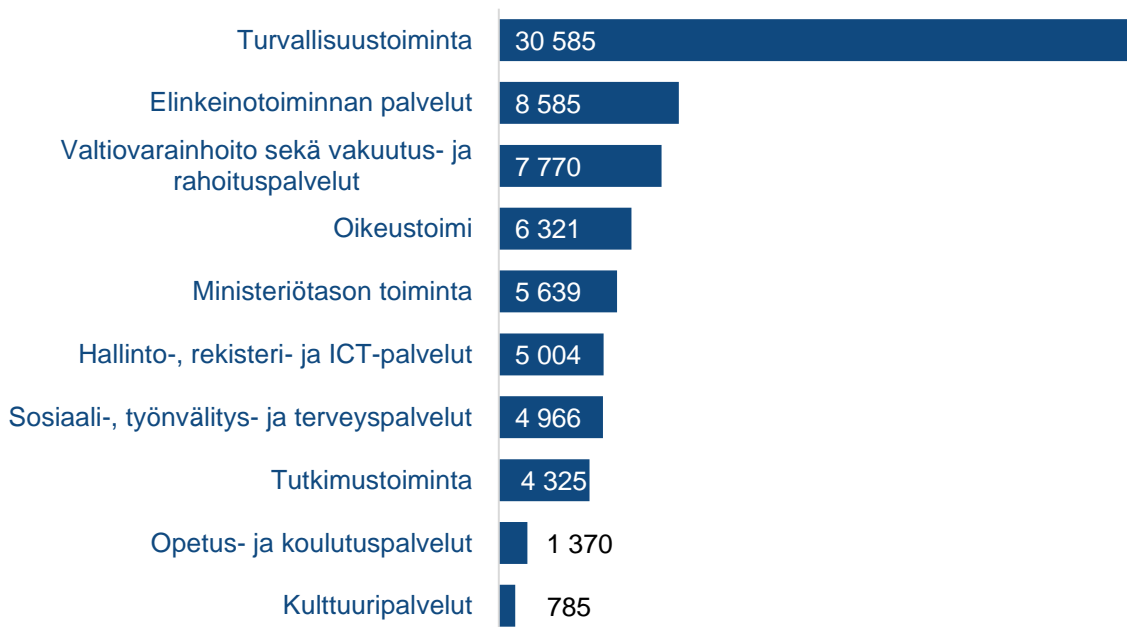
Vuonna 2019 henkilöstömäärä kasvoi noin tuhannella edelliseen vuoteen verrattuna. Kuviossa 2 ilmenee, että suuri osa muutoksesta kohdistui turvallisuustoimintaan, kuten Poliisihallitukseen, Puolustusvoimiin ja Rajavartiolaitokseen. Suhteellisesti eniten kasvua oli kuitenkin ministeriötason toiminnassa, josta valtaosa kohdistui EU-puheenjohtajuuskahden takia valtioneuvoston kansliaan ja ulkoministeriön edustoihin.

Henkilöstömäärän vähenemistä valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalveluissa selittää Innovaatiokeskus Business Finlandin (Rahoituskeskus) yli 100 henkilöä koskeva liikkeenluovutus Business Finland osakeyhtiöön (Yhtiö).

Kuvio 2 Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin vuonna 2019 edelliseen vuoteen verrattuna

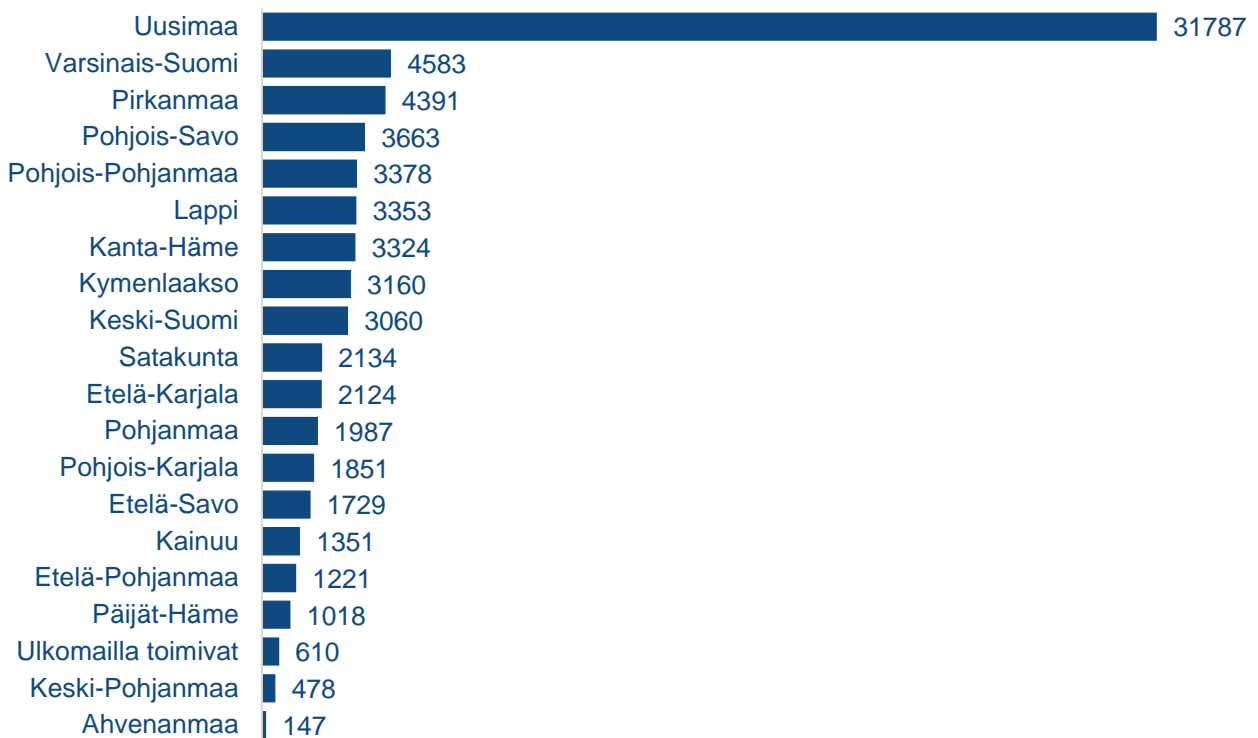


Kuvio 3 Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2019



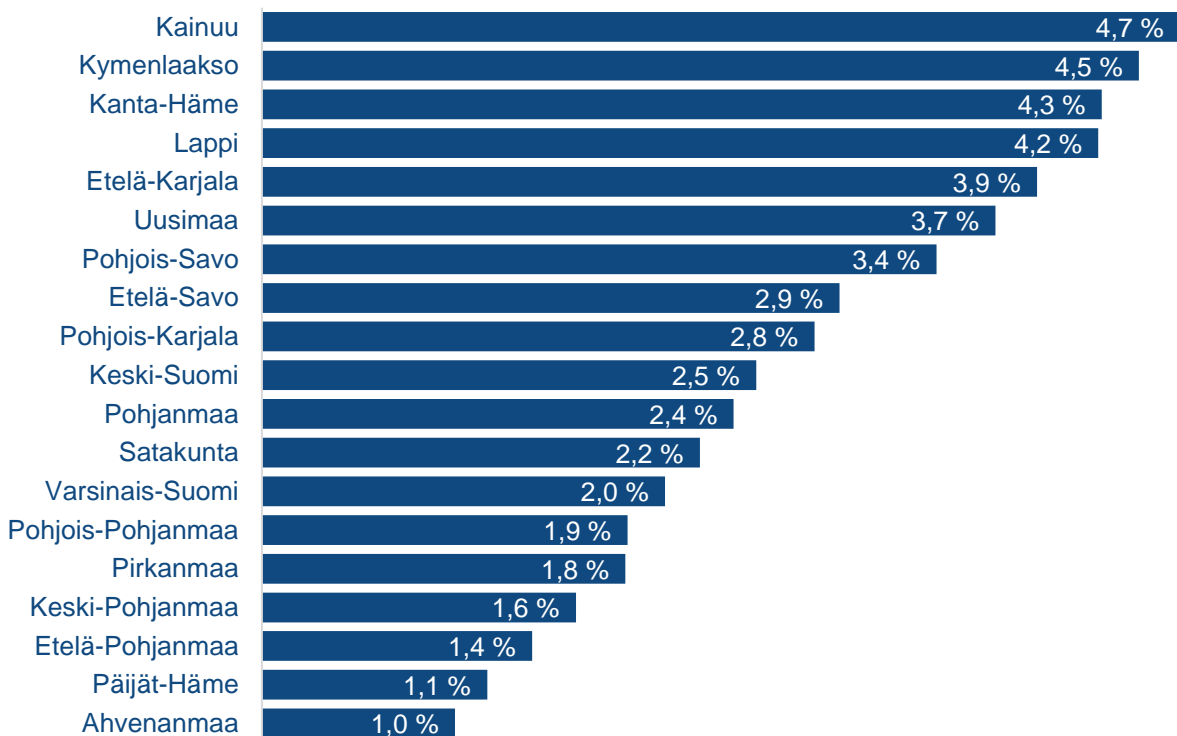
Kuviossa 3 havainnollistetaan valtion henkilöstömäärää virastotyypeittäin vuoden 2019 joulukuussa. Eniten henkilöitä (noin 41%) työskenteli turvallisuustoiminnassa (mm. Puolustusvoimat, Poliisi, Rajavartiolaitos). Toiseksi eniten henkilöitä työskenteli elinkeinotoiminnan palveluissa (mm. ELY-keskukset, Maanmittauslaitos). Valtiovarainhoitoon sekä vakuutus- ja rahoituspalveluihin kuuluu mm. Verohallinto ja Tulli. Lisätietoa virastotyypeistä ja virastoista löytyy [tutkihallintoa.fi](http://tutkihallintoa.fi)-sivustolta.

Kuvio 4 Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2019



Kuviossa 4 havainnollistetaan, miten valtion henkilöstö on jakautunut maakunnittain. Uudenmaan maakuntaan on sijoitettu noin 42 prosenttia kaikista palvelussuhteista. Kunkin maakunnan työllisiin suhteutettuna Uudellamaalla oli kuitenkin vain kuudenneksi eniten palvelussuhteita, mikä ilmenee kuviosta 5.

Kuvio 5 Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään vuonna 2019

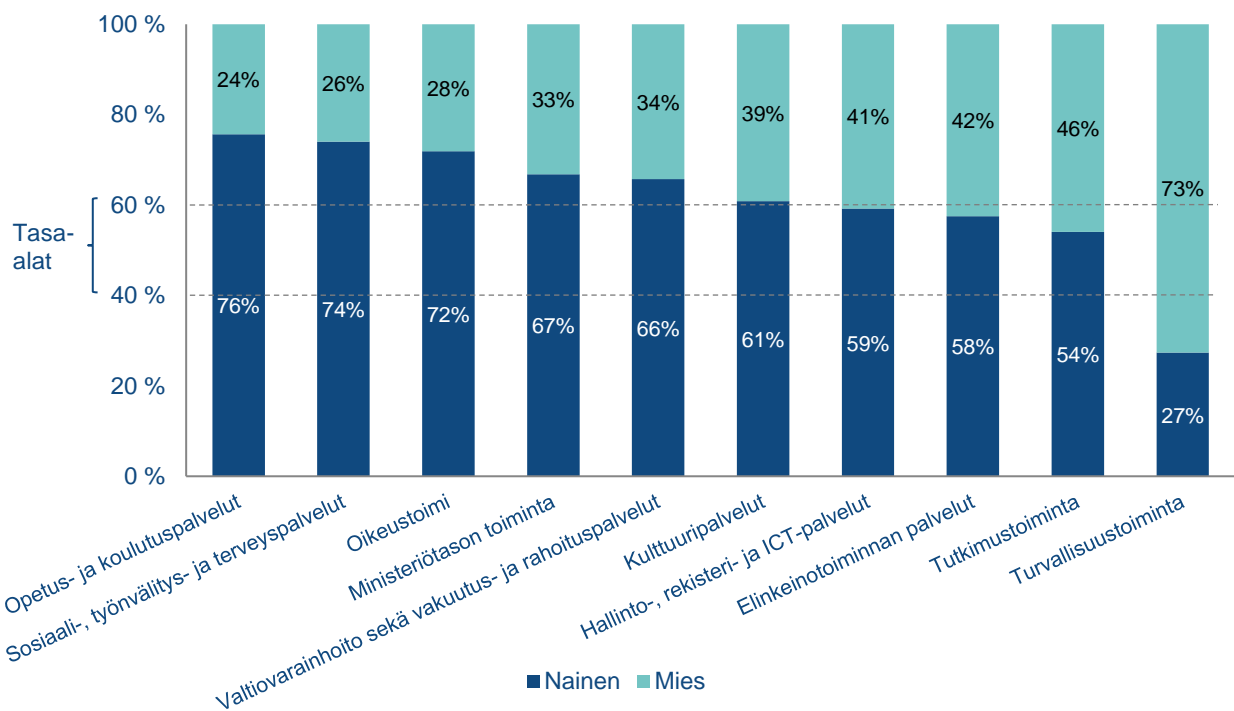


## 1.2 Sukupuolirakenne

### 1.2.1 Virastotyypeittäin

Naisia (49,4%) ja miehiä (50,6%) työskentelee valtiolla lähes yhtä paljon. Sukupuolijakauma on pysynyt lähes muuttumattomana sen jälkeen, kun yliopistojen henkilöstö poistui valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010. Sukupuolijakauma on kuitenkin virastotyypeittäin tarkasteltuna vinoutunut (kuvio 6). Naisten osuus turvallisuustoiminnan henkilöstöstä oli vuoden 2019 joulukuussa vain 27 prosenttia. Vastaavasti naisvaltaisissa opetus- ja koulutusalan virastoissa, sosiaali-, työnvälitys- ja terveystaloudissa ja oikeustoimen alalla miesten osuus henkilöstöstä on alle 30%. Tasa-aloja olivat vuonna 2019 tutkimustoiminta, elinkeinotoiminnan palvelut sekä hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut.

Kuvio 6 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin



### 1.2.2 Ammattinimikkeet

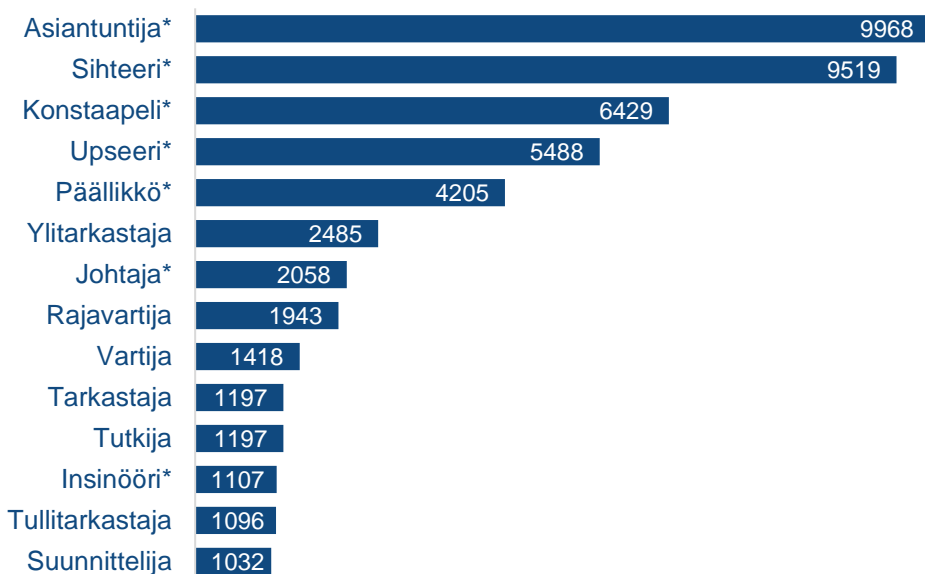
Valtion budjettitalouden yleisin ammattinimike on "asiantuntija"-loppuinen nimike. Näistä yleisimpiä ovat asiantuntija (8368), erityisasiantuntija (1600), järjestelmä- tai IT-asiantuntija (693) johtava asiantuntija (477) ja veroasiantuntija (418). Erilaisia "asiantuntija"-loppuisia nimikkeitä on yhteensä 276 kappaletta. Yleisimpien ammattinimikkeiden määriä havainnollistetaan kuviossa 7.

Toiseksi yleisin nimi on "sihteeri"-loppuinen nimike. Näistä yleisimpiä ovat verosihteeri (2380 henkilöä), kärjäsihteeri (911) ja toimistos sihteeri (867).

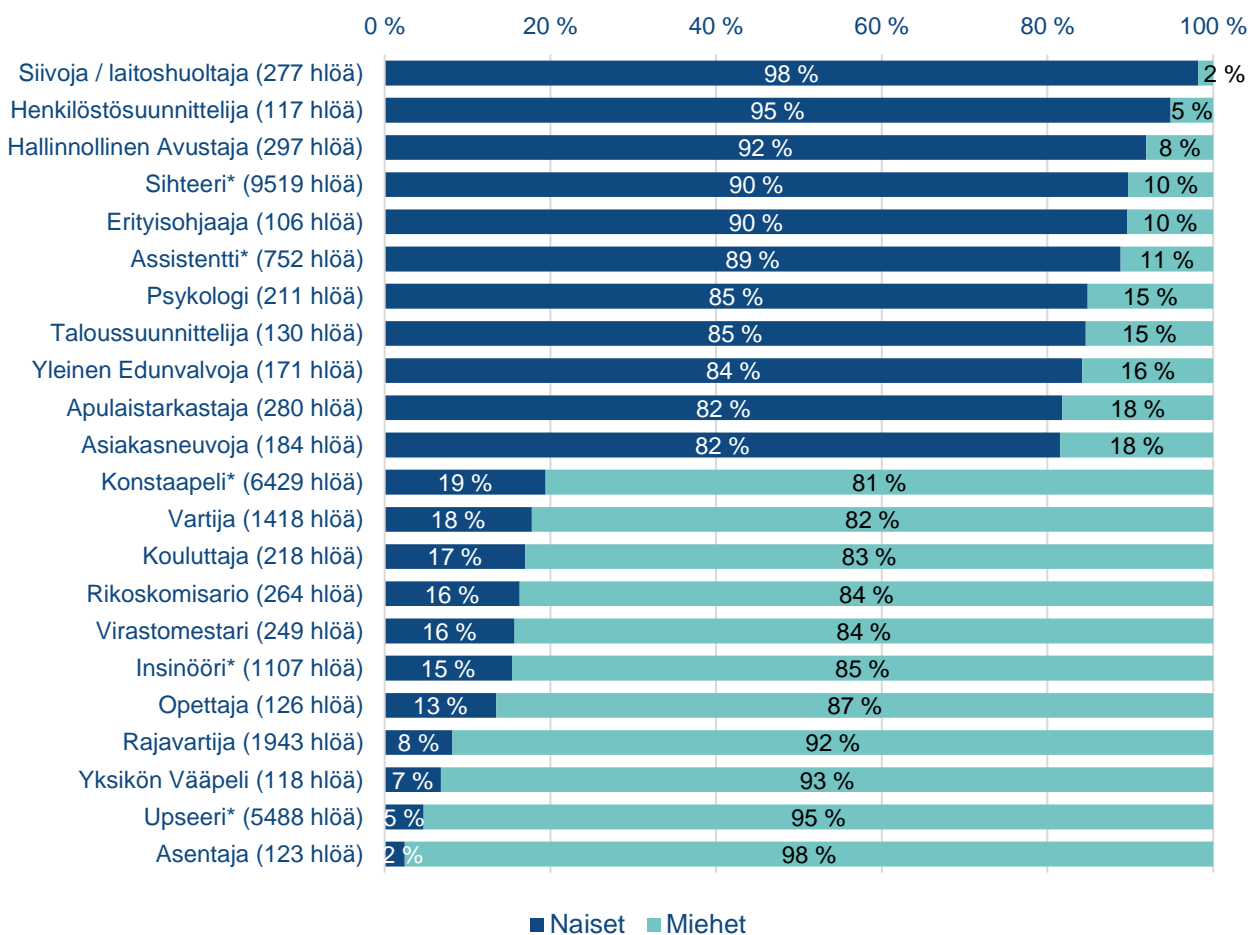
"Konstaapeli"-loppuinen nimike on kolmanneksi yleisin. Näihin kuuluvia nimikkeitä ovat mm. vanhempi ylikonstaapeli (3249), vanhempi rikosylikonstaapeli (1529), ylikonstaapeli (827).

Monet yleisimmistä nimikkeistä ovat myös vahvasti sukupuolittuneita nimikkeitä. "Sihteeri"-loppuisista nimikkeistä vain 10 prosenttia on miehiä. "Konstaapeli"-loppuisista nimikkeistä vain 19 prosenttia on naisia. Kaikkein sukupuolittuneimpia yli 100 palvelussuhteen nimikkeitä olivat siivoojat tai laitoshuoltajat, joista vain 2 prosenttia on miehiä. Vastaavasti asentajista vain 2 prosenttia ja upseereista vain 5 prosenttia on naisia. Vahvasti sukupuolittuneiden nimikkeiden jakaumia havainnollistetaan kuviossa 8.

Kuvio 7 Yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2019 <sup>\*1</sup>



Kuvio 8 Joitain sukupuolittuneita ammattinimikkeitä vuonna 2019



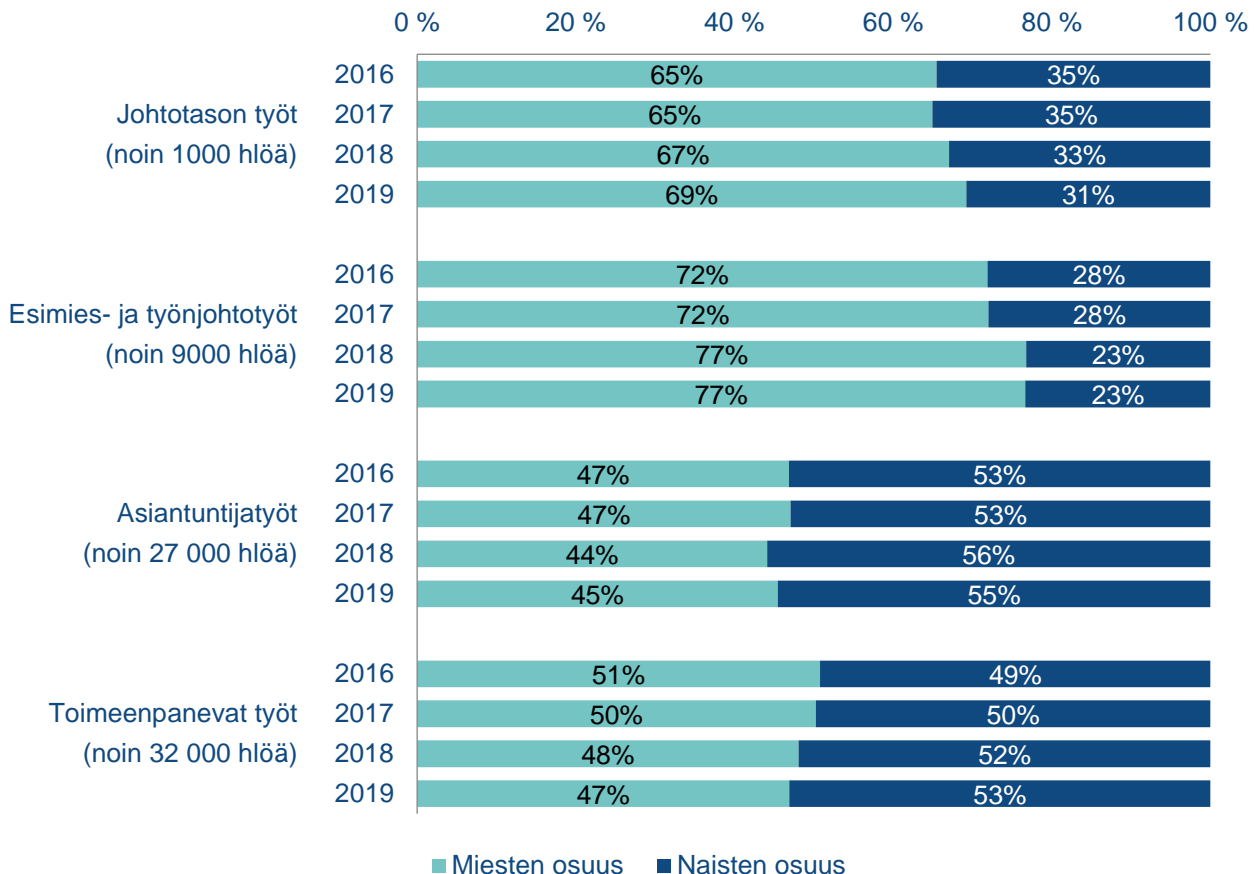
<sup>1</sup> “\*” merkintä tarkoittaa, että nimikkeet sisältävät samanloppuiset nimikkeet. Esim. sihteeri\* sisältää myös nimikkeet ”verosihteeri” ja ”toimistosihteeri”



### 1.2.3 Tehtävatasoittainen sijoittuminen

Tehtävätasoluokituksella valtion virat ja toimet on luokiteltu neljään ryhmään: johtotason työt (noin 1000 hlöä), esimies- ja työnjohtotyöt (noin 9000 hlöä), asiantuntijatyöt (27 000 hlöä) ja toimeenpanevat työt (noin 32 000 hlöä). Lisäksi noin 6500 henkilöllä ei ollut määritetty tehtävätaso vuonna 2019. Tehtävätasotieto on joltain osin epävarmaa ja virastojen välillä joskus epä johdonmukaista. Kuviossa 9 havainnollistetaan, miten naiset ja miehet ovat jakautuneet eri luokitusten tehtäviin vuosina 2016–2019.

Kuvio 9 Tehtävatasoittainen sijoittuminen sukupuolittain 2016–2019

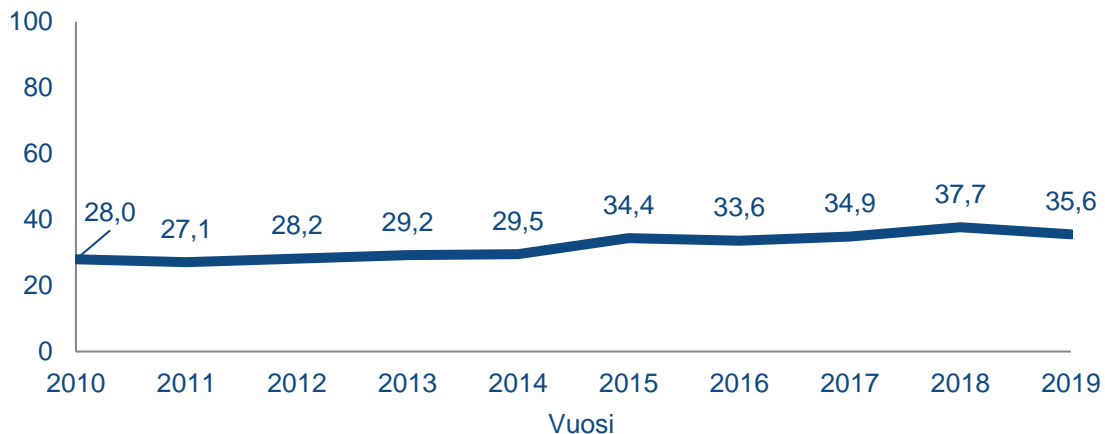


Kuviosta 9 ilmenee, että suurempi osa johtotason työtä tekevästä ja erityisesti esimies- ja työnjohtotöitä tekevästä henkilöstä on miehiä. Miesten osuus näistä korkean tason tehtävistä on myös kasvanut vuosina 2016–2019. Samaan aikaan naisten osuudet asiantuntijatyötä ja toimeenpanevaa työtä tekevästä ovat kasvaneet.

Vaikka naisten osuus kaikista johtotason töistä on kuvion 9 perusteella laskenut vuosina 2016–2018, on samaan aikaan naisten osuus valtion ylimmästä johdosta kasvanut. Kuviosta 10 ilmenee, että vuoteen 2010 verrattuna naisten osuus ylimmästä johdosta on kasvanut 7,6 prosenttiyksikköä. Valtion ylimmällä virkamiesjohdolla tarkoitetaan kansliapäälliköitä, alivaltiosuhteereitä, osastopäälliköitä ja virka-asemaltaan vastaavia virkamiehiä sekä virastojen päälliköitä. Ylimpään johtoon kuuluu noin 130 virkamiestä.

Kuvio 10

Naisten osuus ylimmästä johdosta 2010—2019



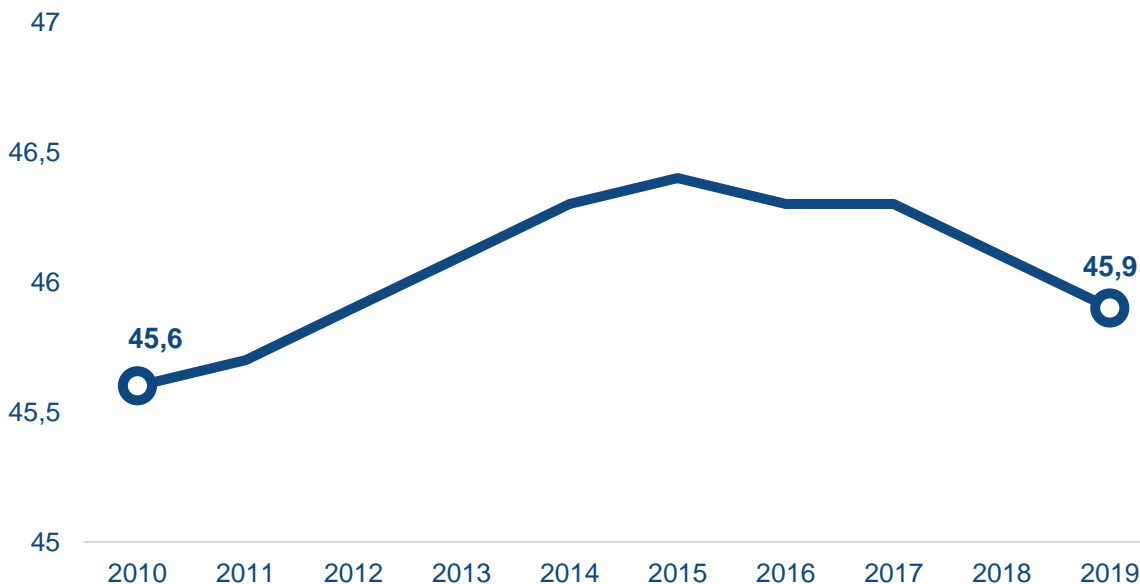
### 1.3 Ikärakenne

Valtion budjettitalouden henkilöstön keski-ikä on laskenut kolme vuotta putkeen. Keski-ikä on laskenut kaikissa virastotyypeissä, eniten kuitenkin valtiovarainhoidon sekä vakuutus- ja rahoituspalveluissa, jossa erityisesti Verohallinnon keski-ikä on laskenut uusien ulkoisten rekrytointien myötä. Kuvioista 11 ilmenee, että vuoteen 2010 verrattuna henkilöstön keski-ikä on kuitenkin noussut noin 0,3 vuodella.

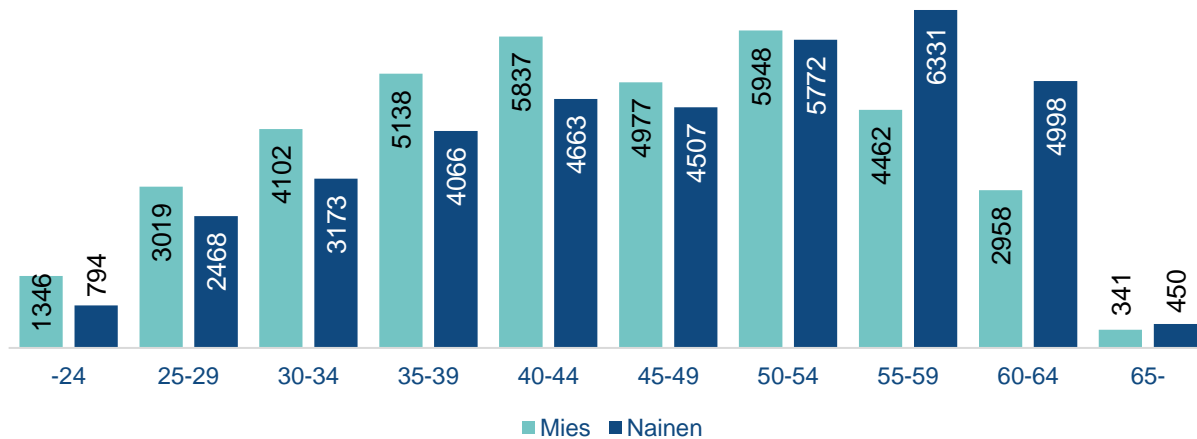
Henkilöstön keski-ikä vaihtelee huomattavasti virastoittain: vuonna 2019 keski-ikä yksittäisessä virastossa oli alimmillaan 36,3 (Kaakkois-Suomen rajavartiosto) ja suurimmillaan 53,3 (Lapin aluehallintovirasto).

Kuvio 11

Keski-ikä kehitys 2010—2019



Valtiolla naisten keski-ikä on korkeampi kuin miesten. Kuviossa 12 havainnollistetaan sukupuolijakaamaa ikäluokittain. Vuoden 2019 joulukuussa 60—64-vuotiaita naisia oli noin 5000 kun miehiä oli vastaavassa ikäluokassa noin 3000. Miesten alempaa keski-ikää selittää osaltaan Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen sotilaseläkkeisiin liittyvät alemmat eläkeiät. Myös miesvaltaisella poliisitoimen alalla keski-ikä on alempi.

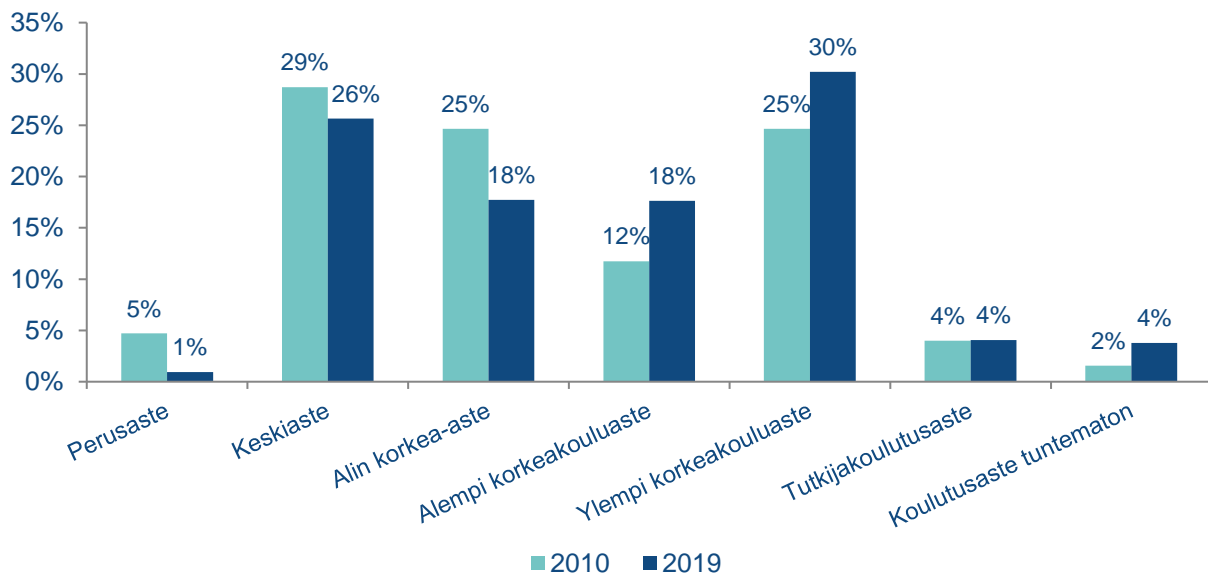


## 1.4 Koulutus rakenne

Vuonna 2019 valtion henkilöstöstä 52 prosentilla oli korkeakoulututkinto. Vuoteen 2010 verrattuna korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut 11 prosenttiyksiköllä. Perusasteen koulutuksen varassa olevien osuus on laskenut 2010–2019 viidestä prosentista prosenttiin. Vastaavasti keskiasteen tai perusasteen koulutuksen varassa olevien osuudet ovat laskeneet (kuvio 13).

Tutkijakoulutuksen saaneiden osuus on pysynyt suurin piirtein samana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle vuonna 2010. Koulutusaste tuntematon -ryhmän osuus on kasvanut, koska vuonna 2017 ryhmään lisättiin palvelussuhteet, joista tutkintotieto puuttui kokonaan.

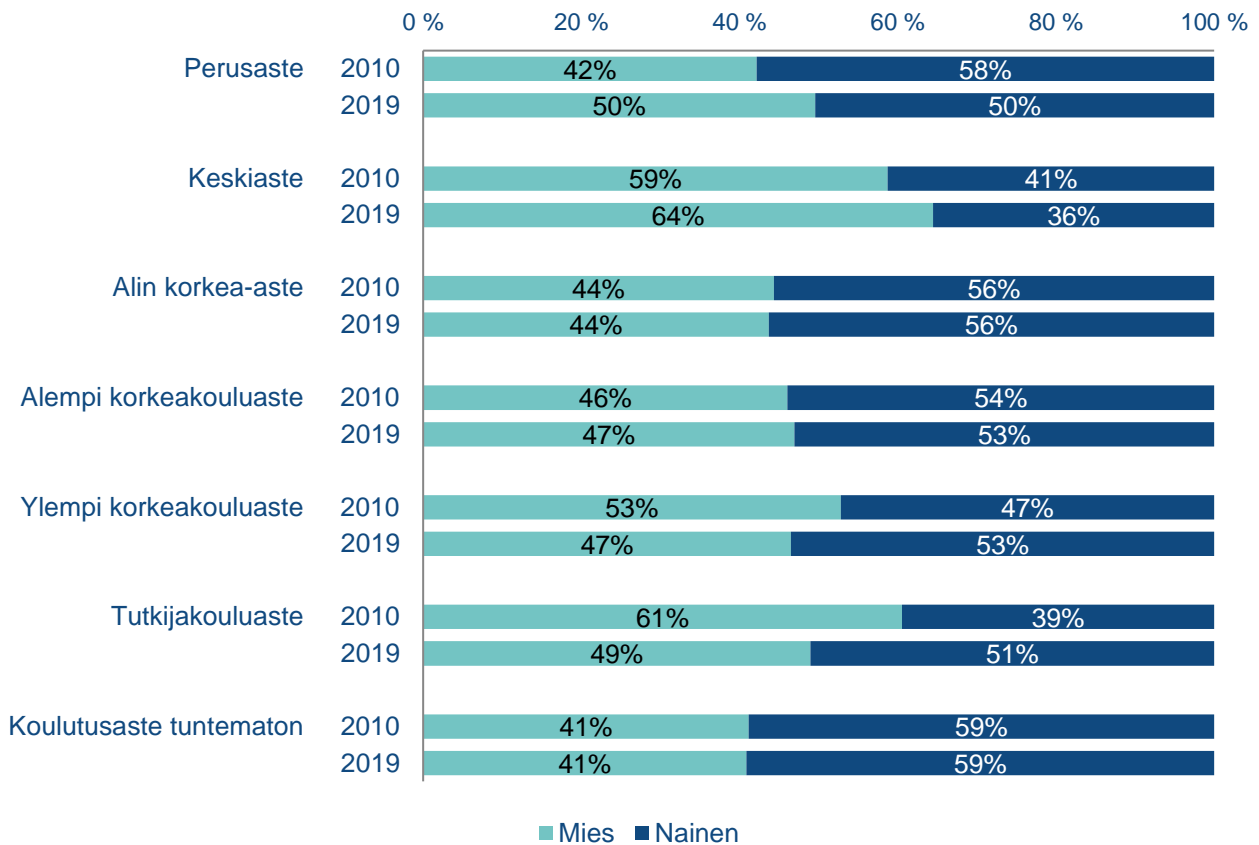
Kuvio 13 Koulutusjakauma 2010–2019



Kuviossa 14 havainnollistetaan valtion henkilöstön koulutusrakennetta sukupuolittain vuosina 2016–2019. Viimeisen kolmen vuoden aikana naisten osuudet ylempään korkeakouluasteen ja tutkijakoulutuksen suorittaneista ovat kasvaneet. Samalla naisten osuus peruskoulutuksen ja keskiasteen koulutuksen varassa on laskenut. Koulutusero on kasvanut tasaisesti vuosittain. Naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2016, mutta sukupuolten välinen ero koulutusasteissa on kolmen vuoden aikana kasvanut.

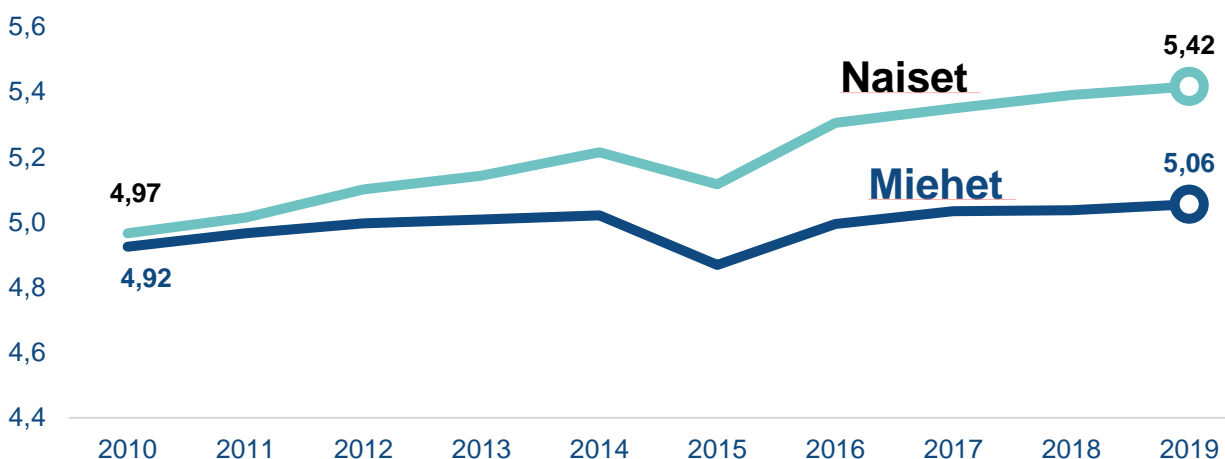
Kuvio 14

## Koulutusaste sukupuolittain 2010—2019



Kuvista 14 ilmenee, että vuosina 2010—2019 naisten osuudet ylempään korkeakouluasteeseen ja tutkijakoulutuksen suorittaneista ovat kasvaneet. Samaan aikaan naisten osuudet perusasteen ja keskiasteen koulutuksen saaneista ovat laskeneet. Koulutustasoindeksillä<sup>2</sup> (kuvio 15) mitattuna naiset olivat miehiä koulutetumpia jo vuonna 2010. Koulutustasoero on kuitenkin kasvanut vuosittain. Notkahdus 2014—2015 selittyy pääosin VTT:n siirtyminen pois budjettitalouden piiristä.

Kuvio 15 Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2010—2019



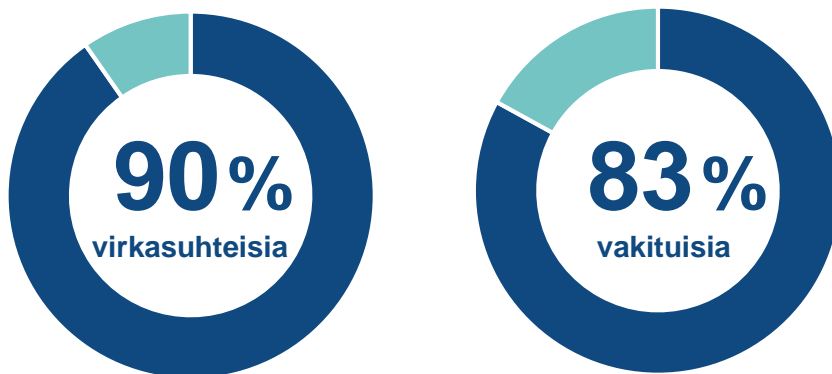
<sup>2</sup> Koulutustasoindeksi on keskiarvo henkilöstön koulutusasteesta, jossa 1 = alempi perusaste, 2 = ylempi perusaste, 3 = toinen aste, 4 = erikoiskoulutusaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi korkeakouluaste, 7 = ylempi korkeakouluaste, 8 = tutkijakoulutus.

## 1.5 Palvelussuhteen lajit

Valtiolla käytettäviä palvelussuhteita ovat virkasuhde ja työsopimussuhde. Henkilöt, joiden tehtäviin kuuluu julkisen vallan käyttämistä, ovat virkamiehiä ja heidän palvelussuhteensa on virkasuhde. Henkilöt, joiden tehtäviin ei kuulu julkisen vallan käyttäminen, voidaan palkata työsopimussuhteeseen. Vuonna 2019 henkilöstöstä 90 prosenttia oli virkasuhteessa ja 10 prosenttia työsopimussuhteessa. Virkasuhteisten palvelussuhteiden osuus on pysynyt likimain muuttumattomana vuodesta 2015 alkaen. Palvelussuhteista 83 prosenttia oli vakituksia eli toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita.

Kuvio 16

*Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2019*

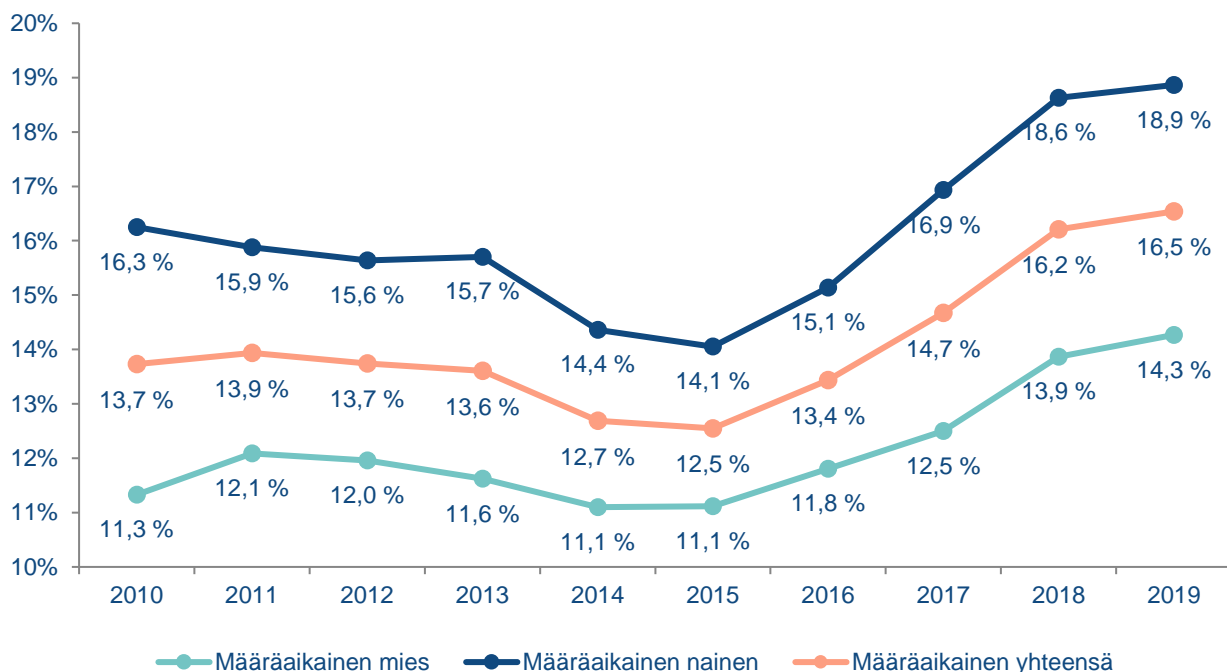


Kuviossa 17 havainnollistetaan määräaikaisten palvelussuhteiden osuuden kehittymistä 2010—2019. Koko tarkastelujaksolla määräaikaisten palvelussuhteiden osuudet ovat kasvaneet noin kolmella prosenttiyksillä kaikista palvelussuhteista.

Naisilla määräaikaisuus on yleisempää kuin miehillä. Naisten ja miesten välisiä eroja määräaikaisuuksissa selittää osin perhevapaiden sukupuolittunut käyttö. Naisvaltaisilla aloilla ja ammateissa on useammin tarvetta perhevapaiden sijaisille ja tämä selittää osaksi naisten suurempaa osuutta määräaikaisista työntekijöistä. Sijaisuuden takia määräaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä 63 prosenttia oli naisia.

Kuvio 17

*Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2010—2019*

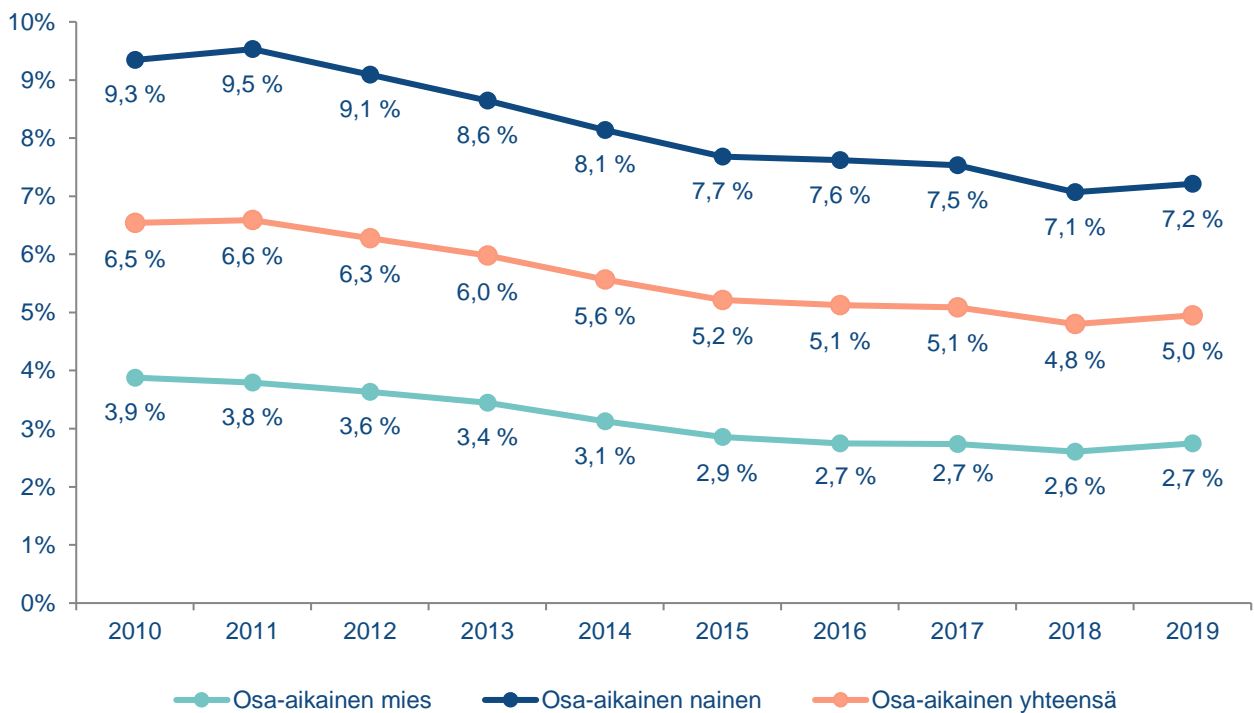


Palvelussuhteen määräaikaisuudelle pitää olla peruste, kuten työn luonne tai virkavapaan sijaisuus. Toisaalta määräaikaisen työvoiman avulla virastot kykenevät paremmin vastaamaan väliaikaisiin työmäärän ja työvoimatarpeen muutoksiin. Vuonna 2018 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi erityisesti turvallisuusalalla (Poliisihallitus, Rajavartiolaitos, Suojelupoliisi, Puolustusvoimat), Maahanmuuttovirastossa, ja työ- ja elinkeinotoimistoissa. Vuonna 2019 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi EU-puheenjohtajuuskauden myötä erityisesti ministeriötason toiminnassa.

Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä on puolestaan laskenut vuosina 2010—2019 (kuviot 18). Toiminnallisesti osa-aikatyö soveltuu tehtäviin, joiden suorittaminen voidaan helposti jakaa useampien henkilöiden kesken. Henkilöstölle osa-aikainen työ voi tarvittaessa antaa esimerkiksi paremman mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän, mikä edistää työssä jaksamista.

Osa-aikaisuuden korostumista naisilla selittävät esimerkiksi lastenhoitoon liittyvät työaikajärjestelyt, osa-aikaeläkkeen ja osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ja osakuntoutustuen yleisempi käyttö.

Kuvio 18 Osa-aikaisten henkilöiden osuudet sukupuolittain 2010—2019



## 2 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

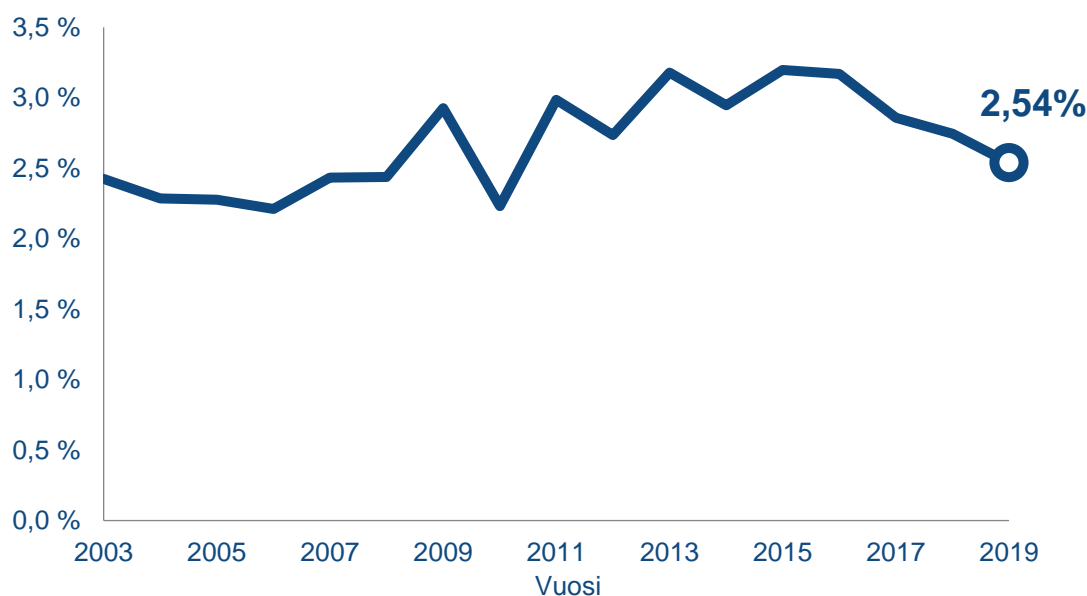
### 2.1 Eläköityminen

Vuonna 2019 valtiolta eläköityi<sup>3</sup> noin 2,54% kaikista työeläkevakuutetuista budjettivaltion piirissä olevista päätoimisista ja sivustoimista palvelussuhteista<sup>4</sup>. Vuosina 2003—2019 eläköitymisprosentti on ollut vuosittain keskimäärin 2,68 prosenttia (kuvio 19).

Vuonna 2019 eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61 vuoden 4 kuukauden iässä. Naiset (62 vuotta 9 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 keskimäärin noin 12 kuukaudella –naisilla noin 14 kuukaudella ja miehillä noin 8 kuukaudella.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on kasvanut vuosina 2003—2019 noin kaksi ja puoli kuukautta vuodessa: vuonna 2003 eläkkeelle jäätiin keskimäärin 58-vuotiaana ja vuonna 2019 keskimäärin 61 vuoden ja 4 kuukauden iässä.

Kuvio 19 Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2003—2019

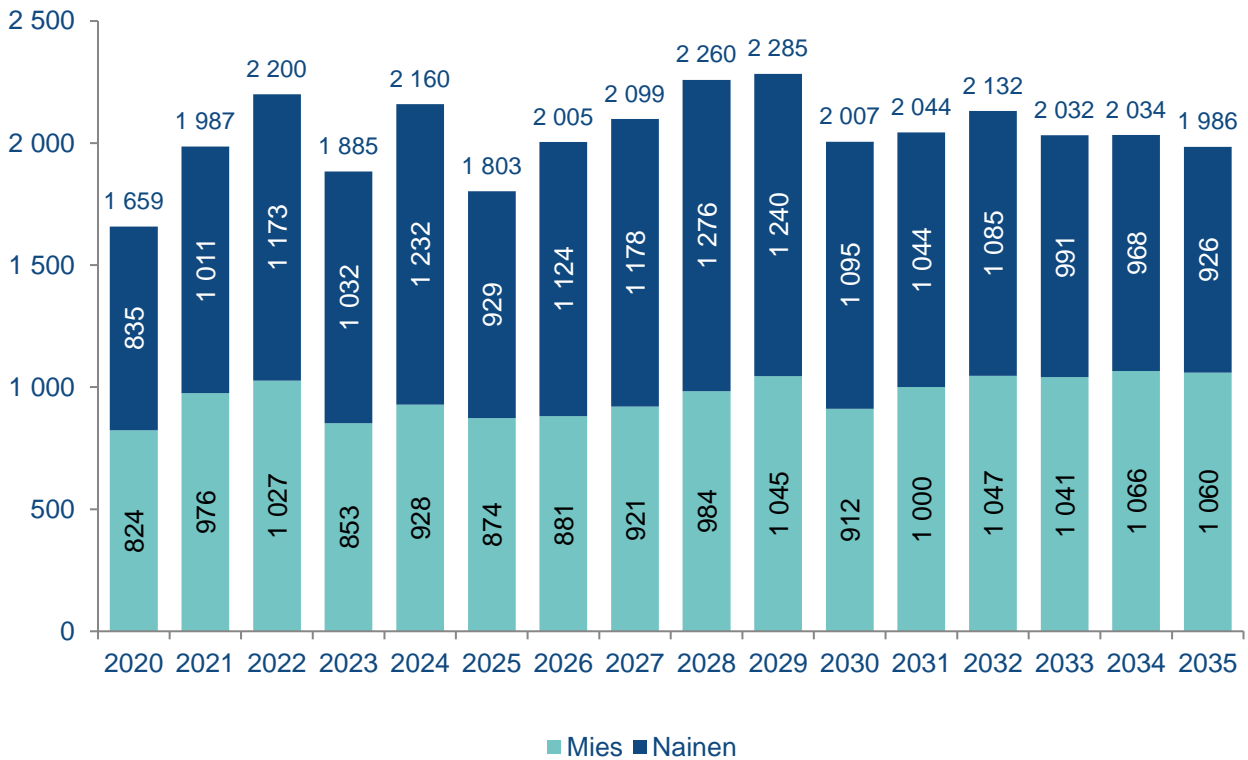


<sup>3</sup> Sisältää vanhuus-, työkyvyttömyys- ja työttömyyseläköitymiset (=omaeläkkeet eli omaan työuraan pohjautuvat eläkkeet).

<sup>4</sup> 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 eläkettä kartuttavat luottamushenkilöt ovat mukana. Kevan tilastoissa valtion budjettitalouden palvelussuhteiden määrä vuoden 2019 lopulla oli noin 92 000. Päätoimisia palkkaa joulukuussa saaneita palvelussuhteita oli 75 350 vuonna 2019.

Kuviossa 20 esitetään vanhuuseläköitymisen ennuste vuoteen 2035 asti. Ennuste perustuu jokaisen vuoden 2019 joulukuussa voimassaolleiden budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen yksilölliseen odotettuun eläköitymiseen.

Kuvio 20 Vanhuuseläköitymisen ennuste 2020—2035



Vuosina 2020—2035 henkilöstöstä eläköitynee vuosittain keskimäärin noin 2000 henkilöä, joka on noin 2,65 prosenttia vuoden 2019 palkallisista, päätoimisista palvelussuhteista. Henkilöstötarpeen pysyessä (noin 75 350) muuttumattomana, eläköitymisprosentti pysynee vuosien 2003—2019 keskimääräisellä tasolla.

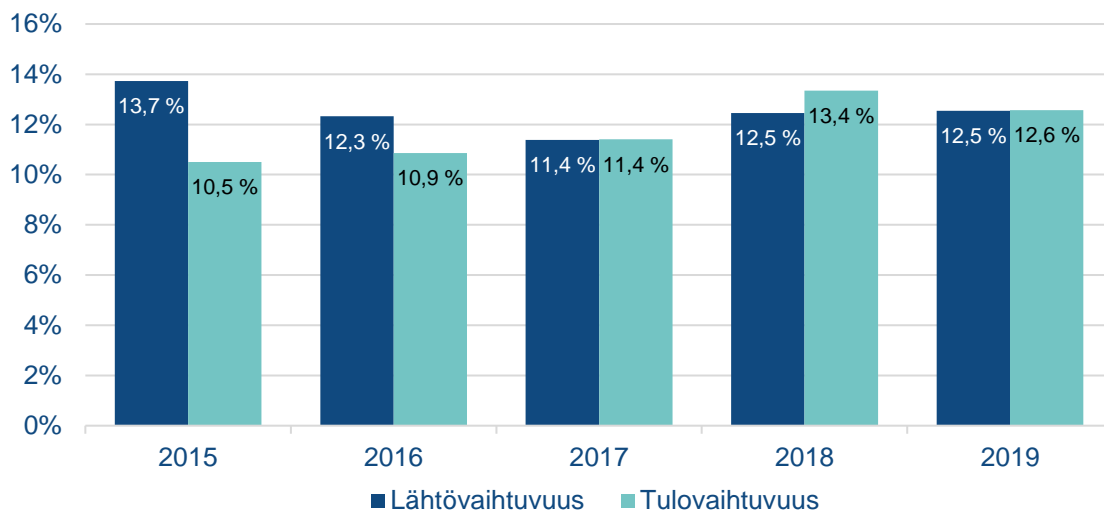
## 2.2 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus, eli vuoden aikana toisen työnantajan palvelukseen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2019 noin 12,5 prosenttia. Luku sisältää poistuman (katso luku 2.3) lisäksi virastojen välisen valtion sisäisen liikkuvuuden ja palkattomat virkavapaat (sisältäen myös palkattomat perhevapaat). Tulovaihtuvuus, eli palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomilta virka- tai perhevapaalta palanneiden henkilöiden osuus, oli vuonna 2019 noin 12,6 prosenttia.



Kuvio 21

## Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2015–2019

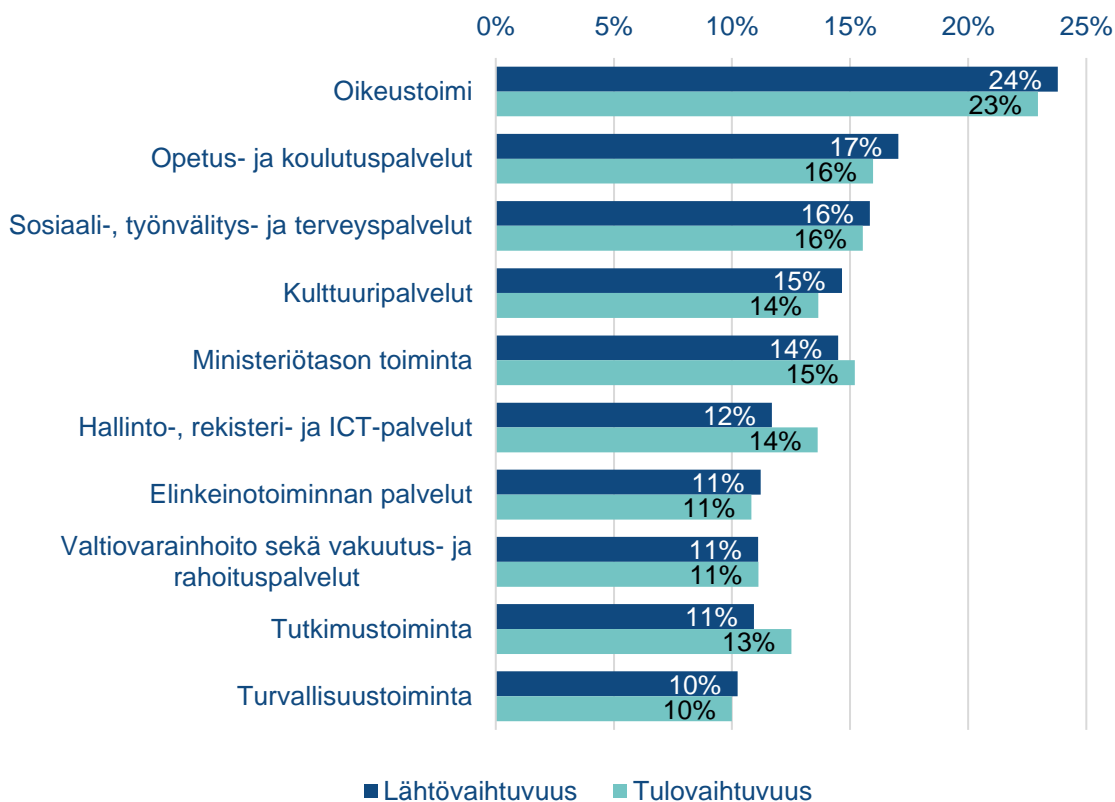


Kuviosta 21 ilmenee, että vuoteen 2015 verrattuna lähtövaihtuvuus on laskenut noin prosenttiyksiköllä, kun taas tulovaihtuvuus on kasvanut noin kahdella prosenttiyksiköllä. Kuviossa 22 havainnollistetaan vaihtuvuutta virastotyypeittäin vuonna 2019. Vaihtuvuus oli suurinta oikeustoimen alalla ja pienintä turvallisuustoiminnassa.

Vaihtuvuus on yhteydessä sukupuolijakaumaan. Naisvaltaisissa virastotyypeissä kuten oikeustoimi, opetus- ja koulutuspalvelut ja sosiaali- työnvälitys ja terveystoiminnassa määräraikaisten, ja erityisesti perhevapaiden sijaisuuksien, osuus on suuri. Miesvaltaisella turvallisuustoiminnassa vaihtuvuus on vain noin 10 prosenttia.

Kuvio 22

## Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin

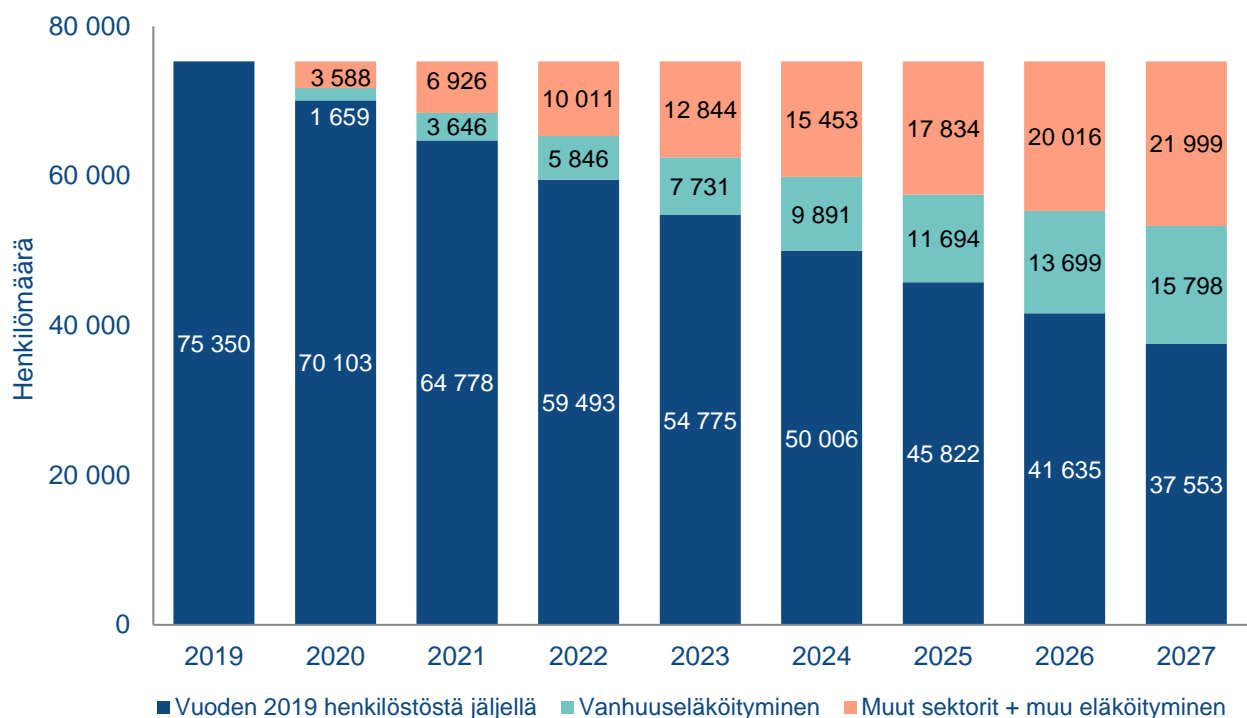


## 2.3 Poistuman ennuste

Vuoden 2020 aikana valtion budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistunee eläkkeille tai muille sektoreille arviolta noin 5 200 henkilöä eli noin 7 prosenttia vuoden 2019 lopun päätoimisesta, palkallisesta henkilöstöstä. Ennuste perustuu jokaisen vuoden 2019 joulukuussa voimassaolleiden budjettivaltion päätoimisen, palkallisen palvelussuhteen odotettuun vanhuuseläköitymiseen (keskimäärin 2,6% vuosittain nykyisestä henkilöstöstä, vuonna 2019 noin 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 2019 tasolla.

Vastaavasti arvioitua poistumaa vuoteen 2027 asti havainnollistetaan kuviossa 23. Kuvion perusteella vuoden 2027 lopulla on nykyistä henkilöstöä jäljellä vain noin puolet.

Kuvio 23 Poistuman ennuste 2020—2027



## 3 Työvoimakustannukset, ansiot ja samapalkkaisuus

### 3.1 Työvoimakustannukset ja henkilötyövuoden hinta

Vuonna 2019 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 4 465 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamenosta sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta noin 157 miljoonalla eurolla (+3,6%). Työvoimakustannusten kasvua selittää tehtyjen henkilötyövuosien kasvu (+1017 htv) sekä virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkankorotukset.

Edelliseen vuoteen verrattuna työvoimakustannusten rakenne pysyi likimain ennallaan. Taulukosta 1 ilmenee, että tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna noin 0,1 prosenttiyksikköä ja välillisten palkkojen osuus väheni 0,2 prosenttiyksikköä. Sosiaaliturvan osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna noin 0,1 prosenttiyksikköä ja muiden välillisten kustannusten osuus nousi noin 0,1 prosenttiyksikköä.

Vuoteen 2010 verrattuna välillisten työvoimakustannusten osuus on laskenut noin 2,5 prosenttiyksikköä. Välillisten työvoimakustannusten osuuteen ovat vaikuttaneet pääasiallisesti lakisäätteiset muutokset ja kilpailukyky sopimuksen mukaiset sosiaaliturvan alennukset.

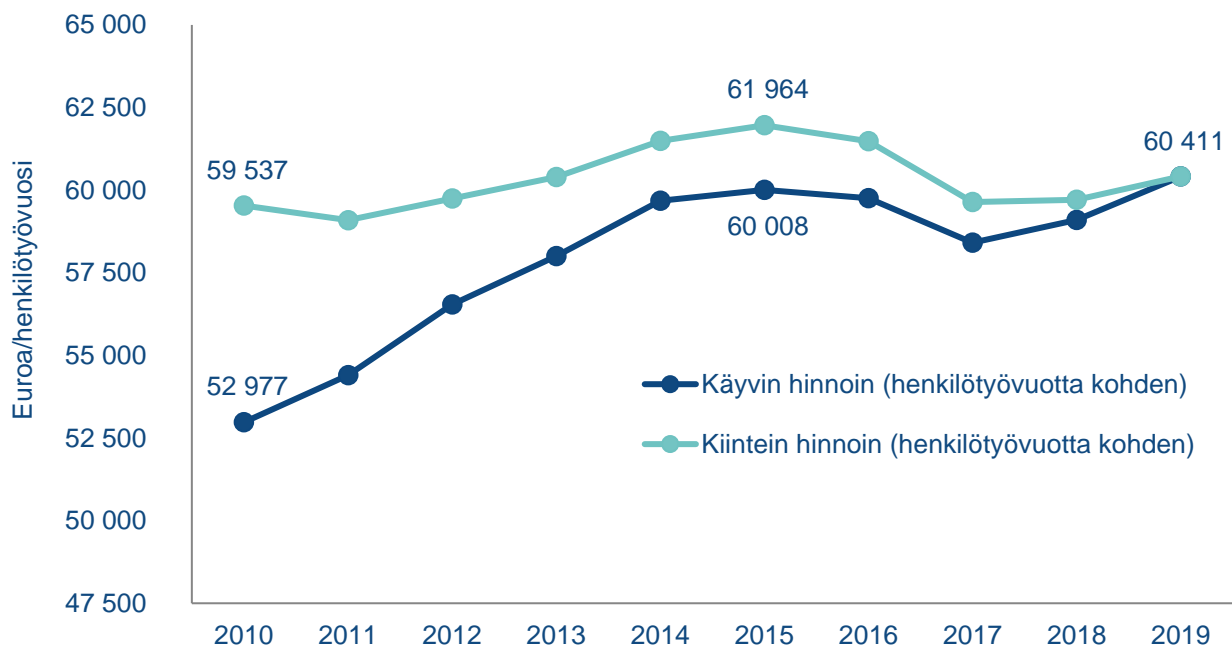
Taulukko 1 Työvoimakustannusten jakautuminen

		2010		2018		2019		osuuden muutos 2010-2019	osuuden muutos 2018-2019
		milj. €	%	milj. €	%	milj. €	%		
A	Tehdyn työajan palkat	2 838	63,2 %	2 827	65,6 %	2 936	65,8 %	2,5 %	0,1 %
B	Välilliset palkat	754	16,8 %	750	17,4 %	771	17,3 %	0,5 %	-0,2 %
C	Sosiaaliturva	807	18,0 %	633	14,7 %	651	14,6 %	-3,4 %	-0,1 %
D	Muut välilliset kustannukset	89	2,0 %	97	2,2 %	107	2,4 %	0,4 %	0,1 %
<b>A+B+C+D</b>	<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	<b>4 488</b>	<b>100 %</b>	<b>4 308</b>	<b>100 %</b>	<b>4 465</b>	<b>100 %</b>	-	-
A+B	Palkkasumma	3 592	80 %	3 578	83 %	3 707	83 %	3,0 %	0,0 %
B+C+D	Välilliset työvoimakustannukset	1 651	37 %	1 481	34 %	1 528	34 %	-2,5 %	-0,1 %

Kuviossa 24 havainnollistetaan, miten henkilötyövuoden hinta (=työvoimakustannukset per henkilötyövuosi) on kehittynyt vuosina 2010—2019 käyvin ja kiintein hinnoin. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan perusvuoden – tässä tapauksessa vuoden 2019 – hintatason mukaisia hintoja.

Vuonna 2019 työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat noin 60 000 euroa. Käyvin hinnoin tarkastelua henkilötyövuoden hinta on kasvanut noin 8 434 euroa vuoteen 2010 verrattuna. Kiintein hinnoin tarkasteltuna nousua on ollut noin 900 euroa. Kiintein hinnoin tarkasteltuna henkilötyövuoden hinta on laskenut huppuvuodesta 2015 johtuen kilpailukyky sopimuksen mukaisista lomarahaleikkauksista vuosina 2017—2019 ja palkkatason jäädyttämisestä vuosina 2016 ja 2017. Lomarahat palautuvat ennalleen vuonna 2020, mikä tulee nostamaan henkilötyövuoden hintaa.

Kuvio 24 Henkilötyövuoden hinta 2010—2019



## 3.2 Ansiokehitys

### 3.2.1 Sopimiskorotukset ja liukumata

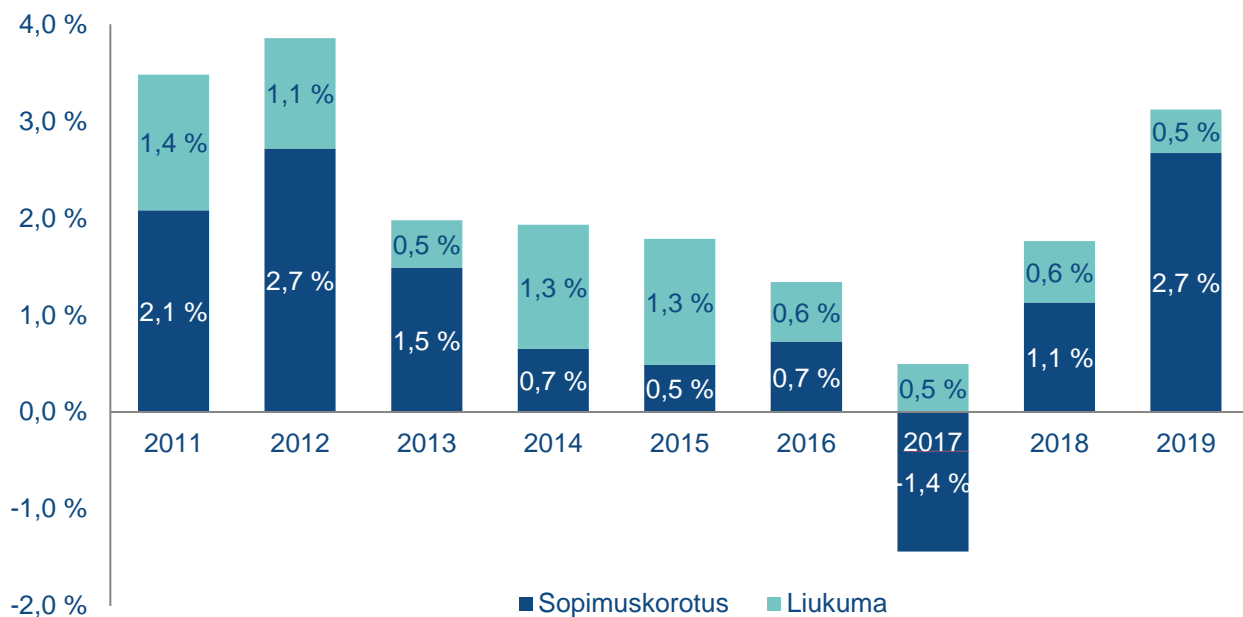
Valtion henkilöstö on kattavasti valtion palkkausjärjestelmään (VPJ) perustuvien virastokohtaisten palkkausjärjestelmien piirissä. Siinä henkilön palkka koostuu työtehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, tehtävissä suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta 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 tehtävä rakenteen muutokset.

Kuviossa 25 havainnollistetaan, miten kausitasoitettujen keskimääräisten ansioiden kehitys on ollut vuosina 2011—2019. Ansiotasoindeksin muutos on jaettu kahteen komponenttiin. Kuvion perusteella vuonna 2019 ansiot nousivat vuoteen 2018 verrattuna viimeisimmän ansiotasoindeksin perusteella noin 3,2 prosenttia, josta liukumaa oli 0,5 prosenttia.

Kilpailukyky sopimuksen sovitun 30 prosentin lomarahaleikkauksen takia sopimusvaikutus ansioiden kehitykseen oli negatiivinen, mikä ilmenee kuviossa 25. Vuonna 2017 liukuma oli 0,5 %, sopimuskorotus -1,4

% joten ansiotasokehitys oli yhteensä -0,9 %. Ajanjaksolla 2011—2019 positiivinen ansiokehitys on ollut noin 2 prosenttia vuodessa.

Kuvio 25 *Ansiokehitys vuosina 2011—2019*

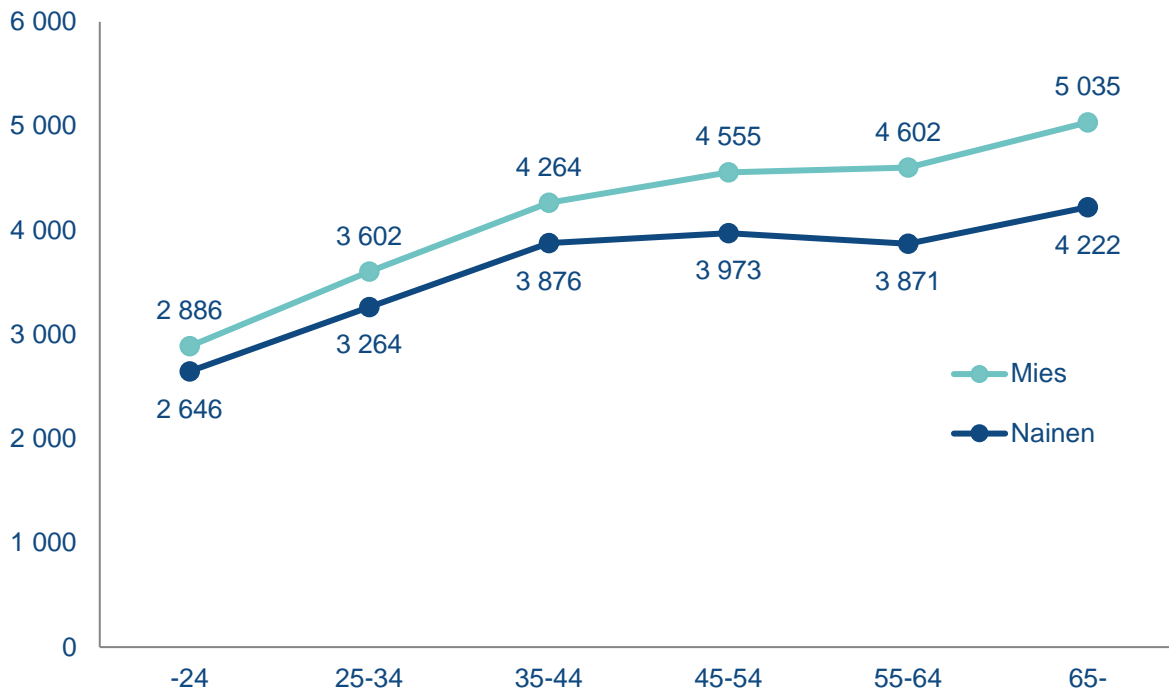


### 3.2.2 Ikä ja ansiot

Valtiosektorilla, kuten työmarkkinoilla yleensä, keskimääräiset ansiot ovat nousevat iän ja työkokemuksen karttuessa. Kuvio 26 kuitenkin ilmenee, että naisilla on pienemmät ansiot kaikissa ikäluokissa. Naisten ja miesten ansioiden kasvu-urat ovat myös erilaiset: naisilla keskimääräisen säännöllisen työajan ansioiden kehitys pysähtyy 35-44-vuotiaiden ikäluokassa.

Kuvio 26

Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain ja sukupuolittain



Naisten urakehityksen ja ansioiden kehittymiseen 30 ikävuoden jälkeen vaikuttaa erityisesti perhevastuu. Naiset käyttävät suurimman osan perhevapaista ja niiden käytön piikki osuu 35-44-vuotiaiden ikäluokkaan. Perhevapaat aiheuttavat urakatkoja, joilla on vaikutuksia niin palkka- kuin urakehitykseen.

Naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin vaikuttavat myös naisten ja miesten valikoituminen eri vaativuustason ja toimialojen tehtäviin. Kun vaativuus- ja toimialakohtaiset erot vakioidaan (esimerkiksi vertaamalla saman vaativuusluokan miehiä ja naisia saman viraston tehtävissä), pienenee naisten ja miesten välinen palkkaero.

### 3.2.3 Samapalkkaisuus

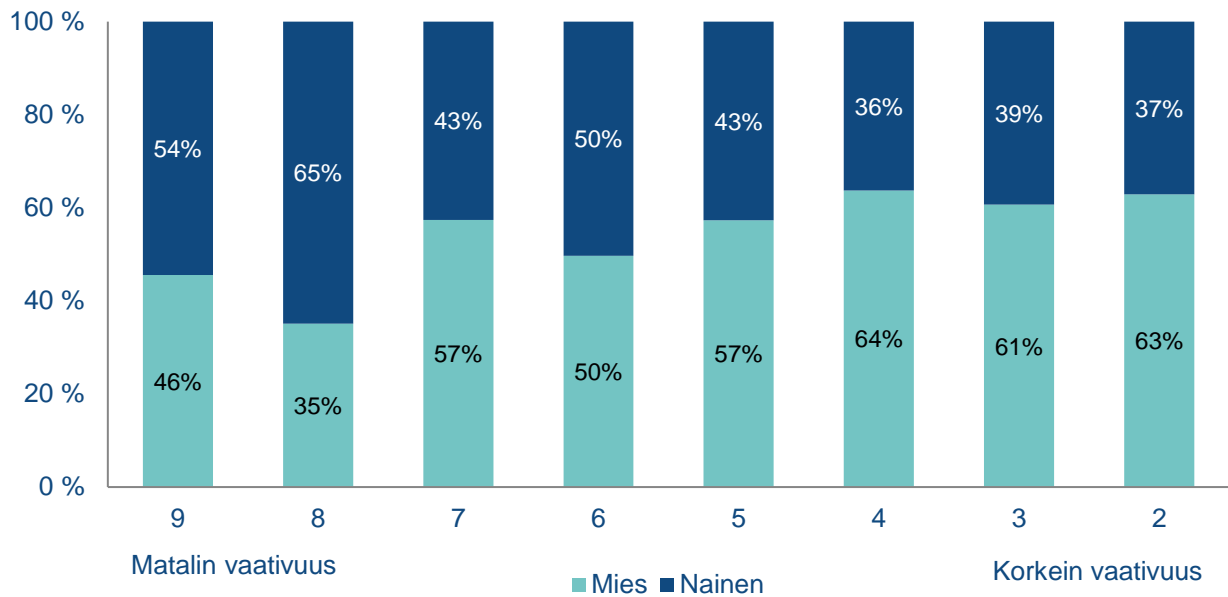
Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuvaa. Keskeinen osa tasa-arvoa on samapalkkaisuus,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

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

Valtion palkkausjärjestelmän yleisessä vaativuusluokituksessa on 8 luokkaa, josta matalin (9) sisältää ammatilliset suorittavat ja perusosaamista edellyttävät tehtävät ja korkein (2) koko organisaation toimintaa ohjaavat johtotehtävät tai poikkeukselliset asiantuntijatehtävät. Kuviosta 27 ilmenee, että vaativuustasot ovat sukupuolittuneita: naisten osuudet ovat suurempia matalissa vaativuusluokissa ja pienempiä korkeammassa vaativuusluokissa.

Kuvio 27

Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä vuonna 2019

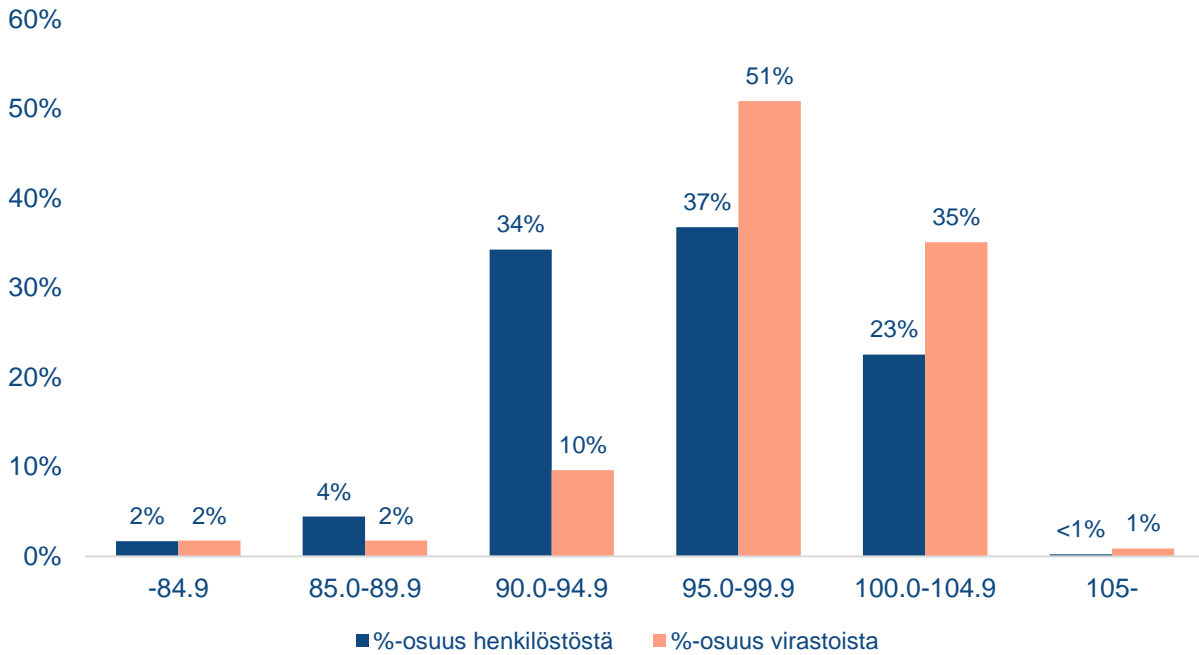


Samapalkkaisuuslaskennassa huomioidaan siis yleisen vaativuusluokituksen lisäksi virastokohtaiset erot. Indeksien arvo koko valtiolla vuonna 2019 oli 98,9. Eri vaativuustasot ja toimintayksiköt huomioituna siis naisten palkka oli keskimäärin 98,9 prosenttia miesten keskimääräisistä palkoista. Jos tehtävän vaativuus ja toimintayksikkö jätetään huomiomatta, oli vuonna 2019 naisten keskimääräiset ansiot 89,3 prosenttia miesten keskimääräisistä ansioista.

Kuviossa 28 havainnollistetaan virastojen lukumääriä eri samapalkkaisuusindeksiluokissa vuonna 2019. Kuvioista ilmenee, että suurimmassa osassa virastoja samapalkkaisuusindeksi on 95 tai enemmän. Alle 95 indeksin oli vuonna 2019 vain 14 prosenttia virastoista. Henkilöstöstä 60 prosenttia oli vähintään indeksin 95 virastoissa ja 40 prosenttia alle 95 indeksin virastoissa.

Kuvio 28

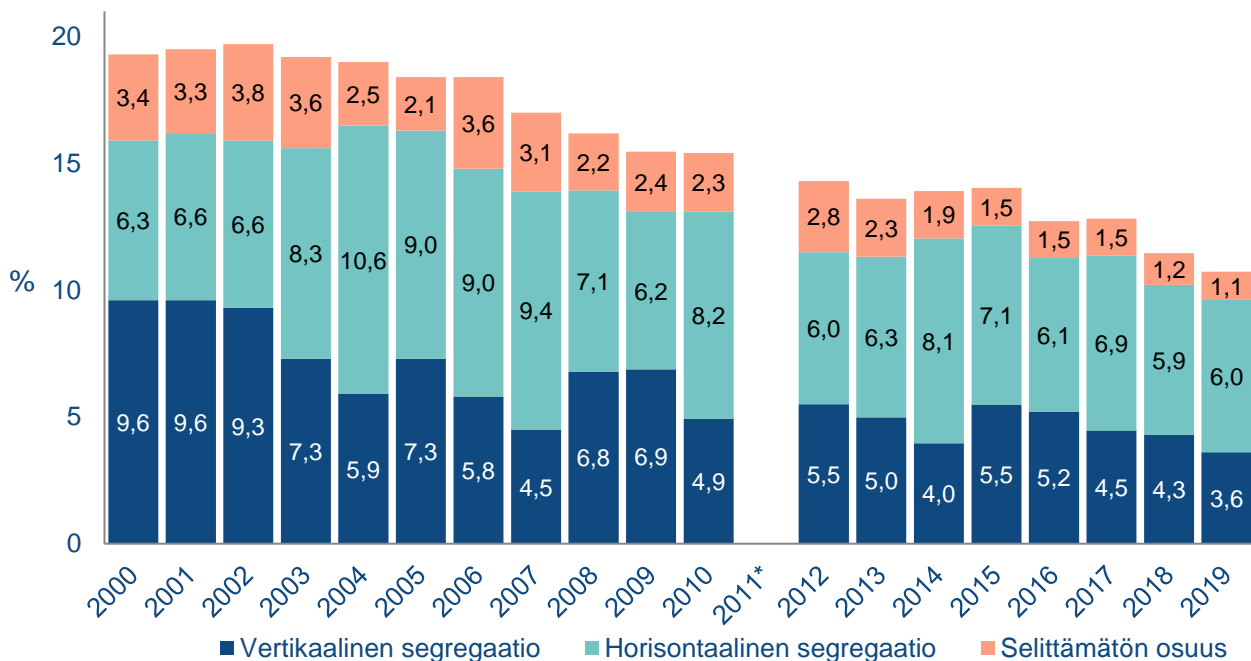
Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2019



Kuviossa 29 havainnollistetaan, miten sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kehittyneet vuosina 2000–2019, ja miten osaltaan horisontaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille) ja vertikaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustason tehtäviin) selittävät palkkaeroja.

Kuvio 29

Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000–2019



Kuviosta 29 ilmenee, että vuonna 2019 naisten ja miesten välisestä keskimääräisestä 10,7 prosentin palkkaerosta 6 prosenttiyksikköä selittyy horisontaalisella segregatiolla ja 3,6 prosenttiyksikköä vertikaalisella segregatiolla. Vuonna 2019 naisten ja miesten palkkaerojen toimialasta ja vaativuudesta riippumaton, niin sanottu selittämätön palkkaero oli 1,1 prosenttia. Selittämättömään palkkaeroon voi



vaikuttaa virka- ja työehtosopimusten mukaiset säännöllisen työajan suoritteelliset lisät ja takuupalkat, joita miehet saavat enemmän.

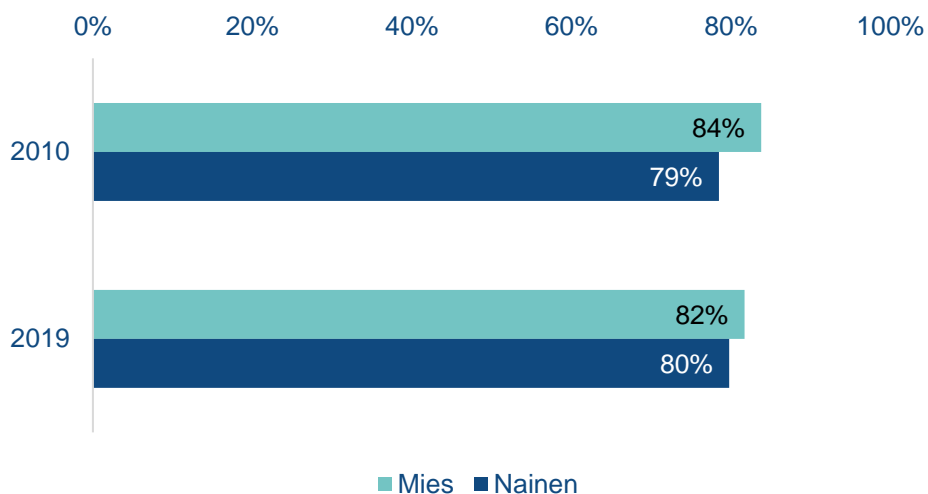
Vuoteen 2000 verrattuna naisten ja miesten säännöllisen työajan ansioiden keskimääräiset palkkaerot ovat kaventuneet 8,6 prosenttiyksikköä. Keskimääräisen eron selittämätön osuus on puolestaan pienentynyt 2,3 prosenttiyksikköä. Vuodesta 2015 alkaen vertikaalinen segregatio on vähentynyt trendimäisesti.

### 3.3 Työajan käyttö

Vuonna 2019 valtiolla työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 28 minuuttia, joka oli noin 5 minuuttia enemmän kuin vuonna 2010. Työpäivien lukumäärä vuonna 2019 oli 251. Säännöllinen työaika tunteina oli siis 1875, josta tehdyn vuosityöajan osuus oli 80,8 prosenttia. Jäljelle jäävä osuus (19,4 %) työajasta meni vuosilomiin, koulutukseen, sairauspoissaoloihin ja muuhun tekemättömän työajan lajeihin.

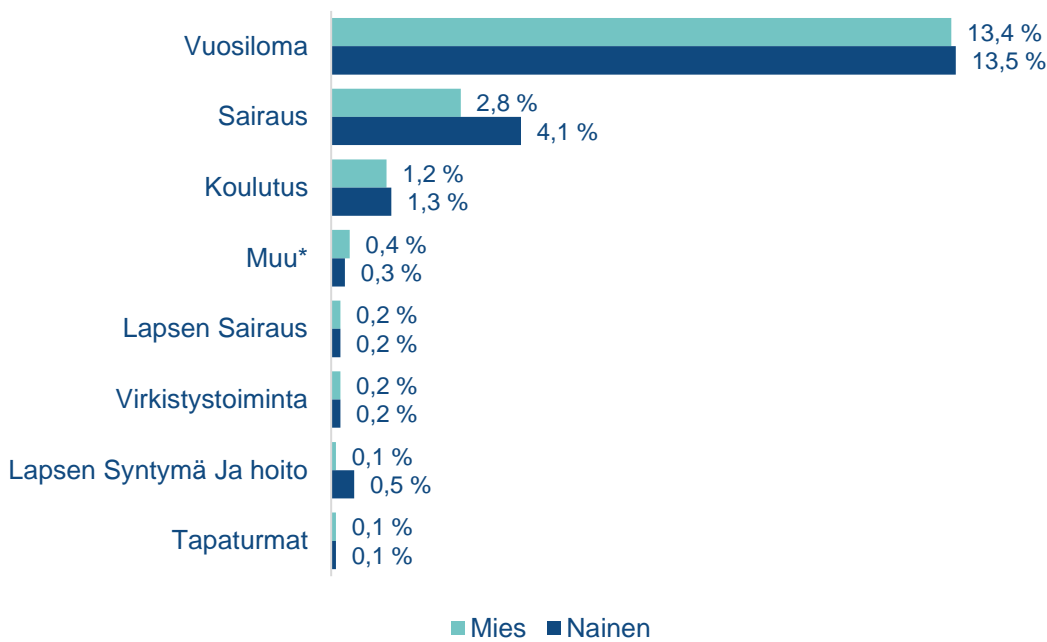
Vuoteen 2010 verrattuna tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta on vähentynyt miehillä noin 2 prosenttiyksikköä. Naisilla vastaava osuus on kasvanut noin prosentilla (Kuvio 30).

Kuvio 30 Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2010—2019



Kuvio 31

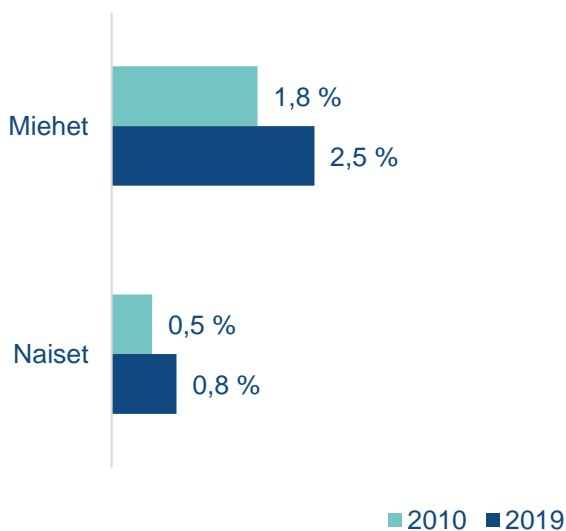
## Tekemättömän työn osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2019



Kuviosta 31 ilmenee, että säännöllisestä vuosityöajasta noin 13,5 prosenttia on vuosilomaa. Kaikista sukupuolittuneimpia tekemättömän työajan muotoja ovat sairauspoissaolot sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot. Vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli naisilla noin 4,1 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta, kun vastaava osuus oli miehillä 2,8 prosenttia. Lapsen syntymään ja hoitoon (palkallinen äitiysvapaa) liittyviä poissaolopäiviä oli naisilla 0,5 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta, kun vastaava osuus oli miehillä 0,1 prosenttia. per henkilötyövuosi.

Kuvio 32

## Palkallisen ylityön suhde säännölliseen työaikaan sukupuolittain vuosina 2010—2019



Miehet tekevät säännöllisen työajan päälle ylitöitä enemmän kuin naiset. Vuoteen 2010 ylitöytäntien määrä suhteessa säännölliseen vuosityöaikaan on kasvanut (kuvio 32).

Vuonna 2010 tehtiin henkilötyövuotta kohden keskimäärin 21 tuntia ylitöitä, kun vuonna 2019 tehtiin keskimäärin 31 tuntia. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2019 ylitöitä noin 47 tuntia per henkilötyövuosi ja naiset 15 tuntia ylitöitä.

# 4 Työhyvinvointi

## 4.1 Valtion henkilöstötutkimus

Henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu valtiolla vuodesta 2004 alkaen valtion henkilöstötutkimuksella, VMBarolla. Kyselyä on uudistettu asteittain koko käyttöhistorian ajan. Tavoitteena on ollut sellaisen henkilöstötiedon tuottaminen, joka on hyödyllistä valtiokonsernin käytössä eri tasoilla, tulosoajuksesta työyhteisöjen kehittämiseen.

Organisaatiot, joilla VMBaro on käytössä, saavat siitä omien tietojensa lisäksi vertailutiedot erilaisilla luokituksilla koko valtiolta, hallinnonaloilta ja virastotyypeistä. Suurimmat ulkopuolella olevat organisaatiot ovat Poliisi ja Puolustusvoimat, joilla on omat henkilöstökyselynsä. VMBaroa käyttävien organisaatioiden henkilöstö kattaa noin 70 prosenttia valtion henkilöstöstä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 72 vuonna 2019.

Kysely rakentuu useista erilaisista aihealueista: esimiestyö, johtaminen, työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet, palkkaus, osaaminen, oppiminen, työyhteisökulttuuri, työ- ja toimintaympäristö, vuorovaikutus, viestintä, työnantajakuva, arvot, halukkuus henkilökiertoon, työpaikan vaihtoaikomus, epäasiallinen käytös, häirintä ja oma-arvio työhyvinvoinnista.

Vuodesta 2016 lähtien VMBaron kysymyspatteristossa on käytetty uudistettuja kysymysmuotoiluja. Tämän seurauksena vuoden 2019 tulosten suora vertaaminen sitä aiempien vuosien kyselyiden tuloksiin ei ole mielekäästä

Kyselyssä esitetään väittämiä ja työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla, jossa

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

Kysymyskohtaisia keskiarvoja vuosien 2016—2019 vastauksista sukupuolen, iän, vakinaisuuden, henkilöstöryhmän, koulutuksen, hallinnonalan ja virastotyypin mukaan on raportoitu Palkeiden<sup>5</sup> sivuilla.

Tässä julkaisussa tarkastellaan VMBaron tuloksia perustuen indekseihin, joiden tarkoitus on tiivistää peruskysymyspatteriston sisältämää informaatiota. Indeksit ovat:

1. Oma työ
2. Työyhteisö
3. Esimiestyö
4. Johtaminen
5. Palkkaus
6. Työnantajakuva ja arvot

Oma työ -indeksi mittaa tyytyväisyyttä oman työn sisältöön vaikutusmahdollisuuksien, mielenkiintoisuuden, haastavuuden, innostavuuden kautta. Siihen sisältyy myös kokemus oppimisen ja uudistumisen mahdollisuuksista työssä.

Työyhteisöindeksiin sisältyy kokemus työyhteisön innostavuudesta, oikeudenmukaisesta kohtelusta, työn ja osaamisen arvostamisesta, yhdenvertaisuudesta ja keskinäisen vuorovaikutuksen toimivuudesta.

---

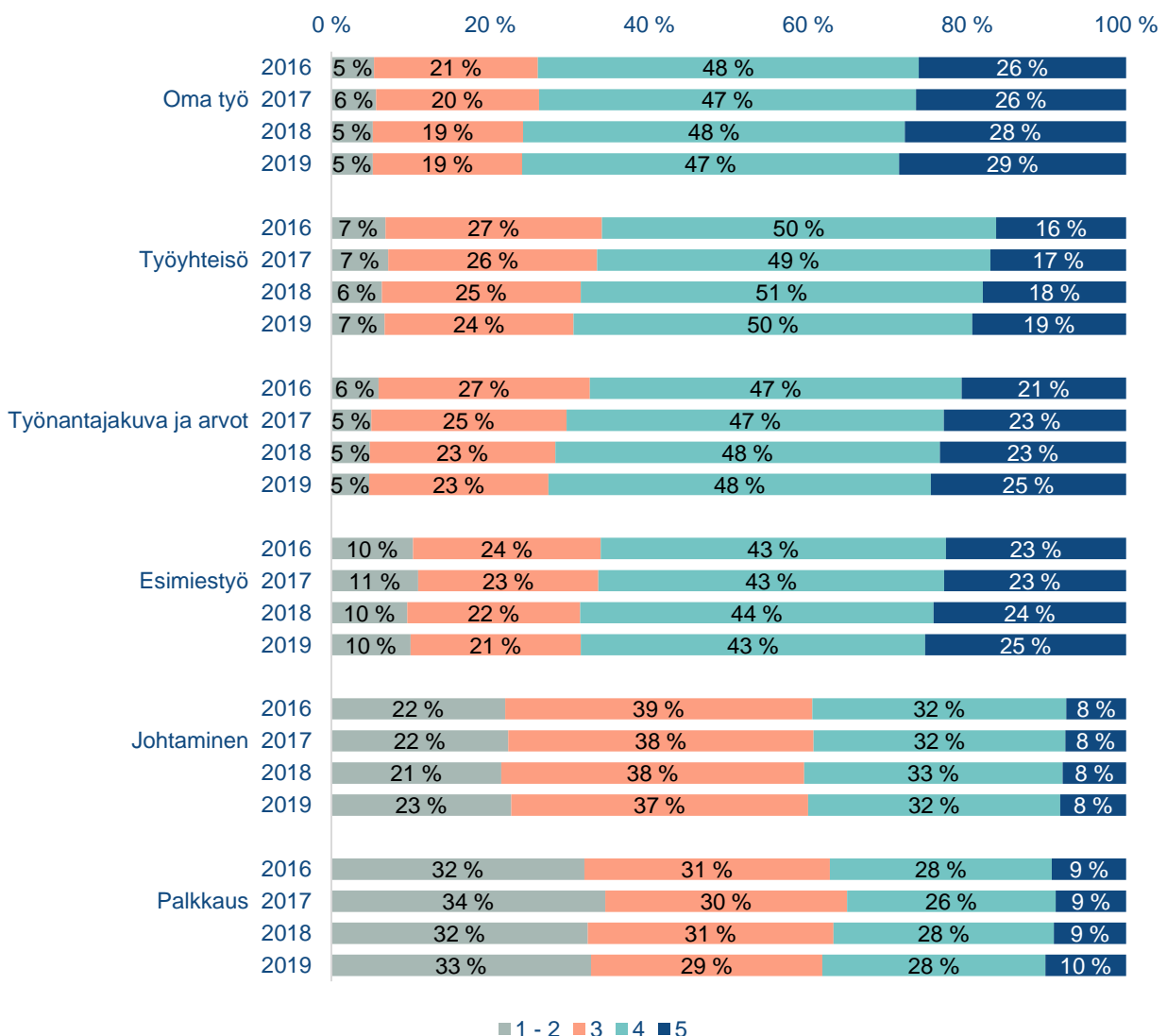
<sup>5</sup> Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) VMBaro-sivusto:  
[www.palkeet.fi/palvelut/vmbaro-valtion-henkilostotutkimus/vmbaro-tulokset-valtiolla](http://www.palkeet.fi/palvelut/vmbaro-valtion-henkilostotutkimus/vmbaro-tulokset-valtiolla)

Tyytyväisyyttä lähiesimieheen mitataan esimiestyöindeksillä, jossa korostuu onnistumista tukeva palaute, oikeudenmukainen kohtelu ja tuloksellisen työn mahdollistaminen. Johtaminen-indeksi mittaa puolestaan tyytyväisyyttä ylipäähän johtoon.

Tyytyväisyyttä palkkaukseen mitataan palkkausindeksillä, jossa korostuu palkkauksen oikeudenmukaisuus ja oikea suhde työn vaativuuteen. Työnantajakuva ja arvot -indeksi sisältää työpaikan suositteluhaluuden, sitoutumisen työnantajan tavoitteisiin, arvojen tunteminen ja arvojen toteutuminen arjessa.

Kuviossa 33 havainnollistetaan indeksien jakaumia henkilöstötutkimukseen vastanneiden aineistossa vuosina 2016—2019. Arvot 1 ja 2 on yhdistetty, koska indekseissä oma työ, työyhteisö sekä työnantajakuva ja arvot kaikkien tyytymättömien osuus on alle prosentin. Kuviosta ilmenee, että neljän vuoden aikana positiivista kehitystä on tapahtunut kaikissa muissa paitsi johtamis- ja palkkausindekseissä. Eniten positiivista kehitystä on tapahtunut oma työ -indeksissä, jossa kaikkein tyytyväisimpien (indeksin keskiarvo = 5) osuus on noussut kolmella prosenttiyksiköllä.

Kuvio 33 Indeksien jakaumat 2016—2019



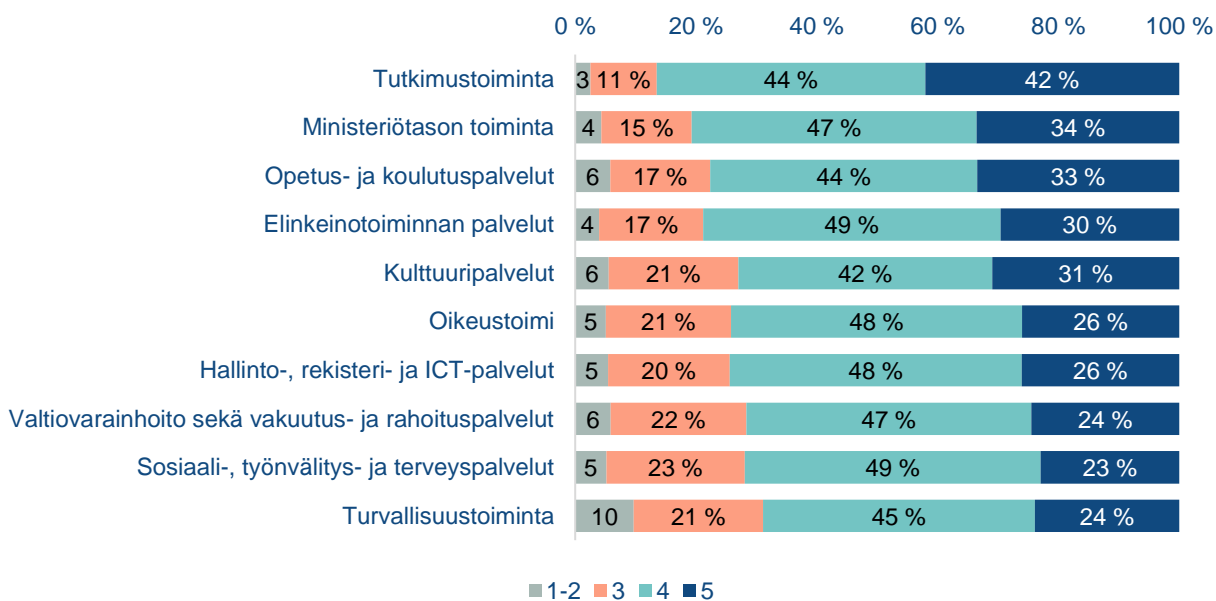
Ylivoimaisesti tyytymättömiä vastaajat ovat palkkaukseen, jossa tyytymättömien (indeksin keskiarvo 1 tai 2) osuus oli 33 prosenttia vuonna 2019. Tyytyväisyys palkkaukseen ei ole merkittävästi muuttunut 2016—2019.

## 4.1.1 Oma työ ja työyhteisö

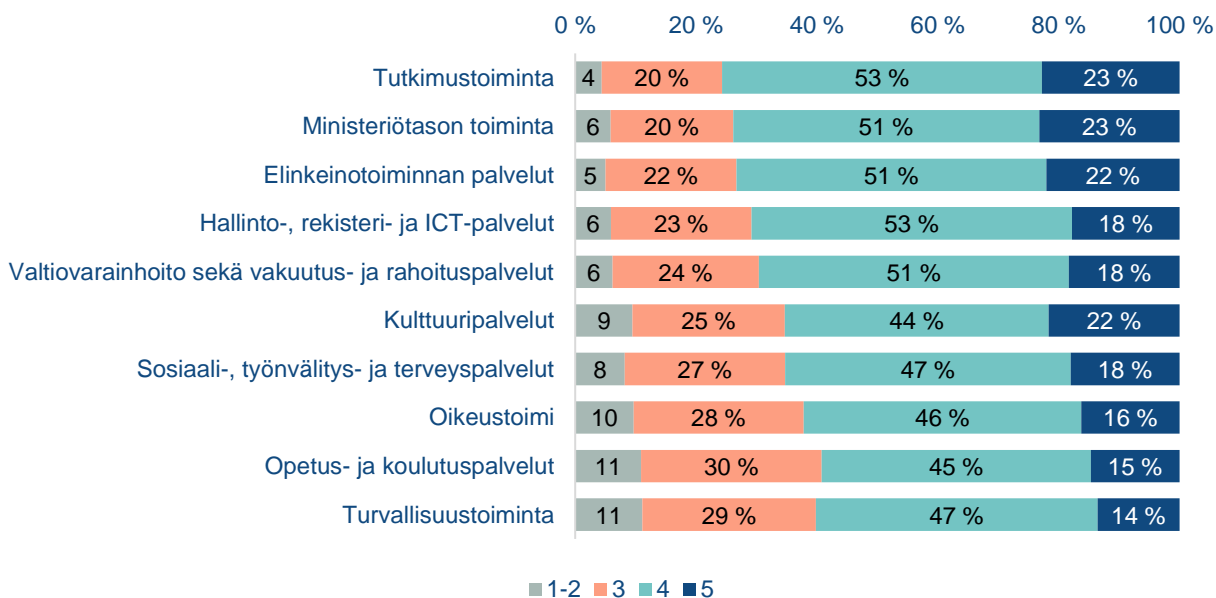
Virastotyypeittäin tarkasteltuna tutkimustoiminnassa (kuten Luonnonvarakeskus, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos ja Ilmatieteen laitos) ollaan tyytyväisimpiä sekä omaan työhön että työyhteisöön. Vuonna 2019 tutkimustoiminnassa tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten osuus (indeksi-arvot 4 tai 5) oma työ -indeksissä oli noin 86 prosenttia. Työyhteisöindeksissä vastaava osuus oli 76 prosenttia. Toiseksi tyytyväisempiä oltiin ministeriötason toiminnassa.

Omaan työhön liittyvissä kysymyksissä tutkimustoiminta ja ministeriötason toiminta erottuvat muista virastotyypeistä erityisesti suhteessa työn mielenkiintoisuuteen ja haastavuuteen. Työyhteisöä koskevissa kysymyksissä ne erottuvat puolestaan suhteessa työn innostavuuteen.

Kuvio 34 Tyytyväisyys omaan työhön 2019 virastotyypeittäin



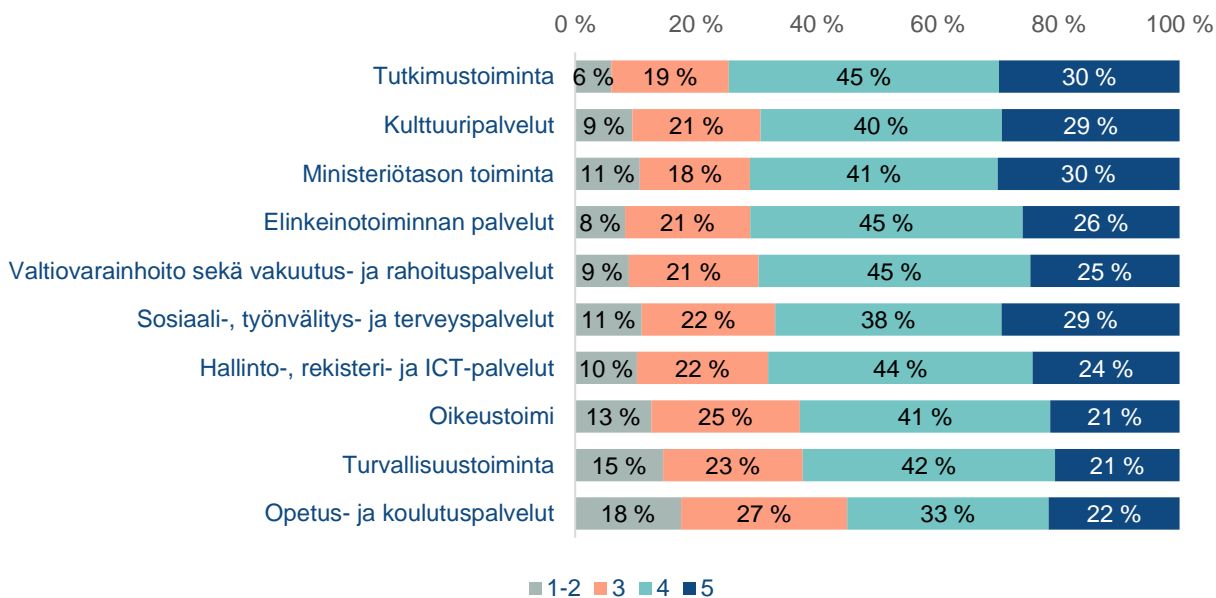
Kuvio 35 Tyytyväisyys työyhteisöön virastotyypeittäin 2019



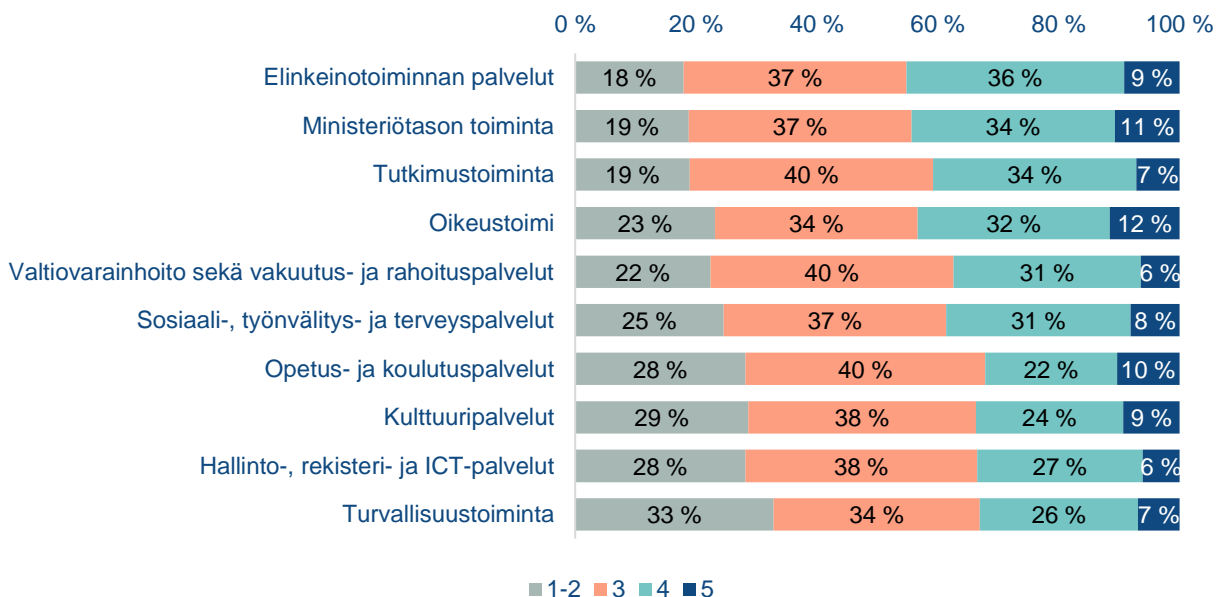
## 4.1.2 Esimiestyö ja johtaminen

Tutkimustoiminnassa, kulttuuripalveluissa ja ministeriötason toiminnassa ollaan tyytyväisimpiä esimiestyöhön. Johtamiseen oltiin tyytyväisimpiä elinkeinotoiminnan palveluissa, jossa tyytyväisyys johdon onnistumiseen töiden organisoinnissa erottuu muista virastotyypeistä. Myös ministeriötason toiminnassa ollaan suhteellisen tyytyväisiä johtamiseen.

Kuvio 36 Tyytyväisyys esimiestyöhön virastotyypeittäin vuonna 2019



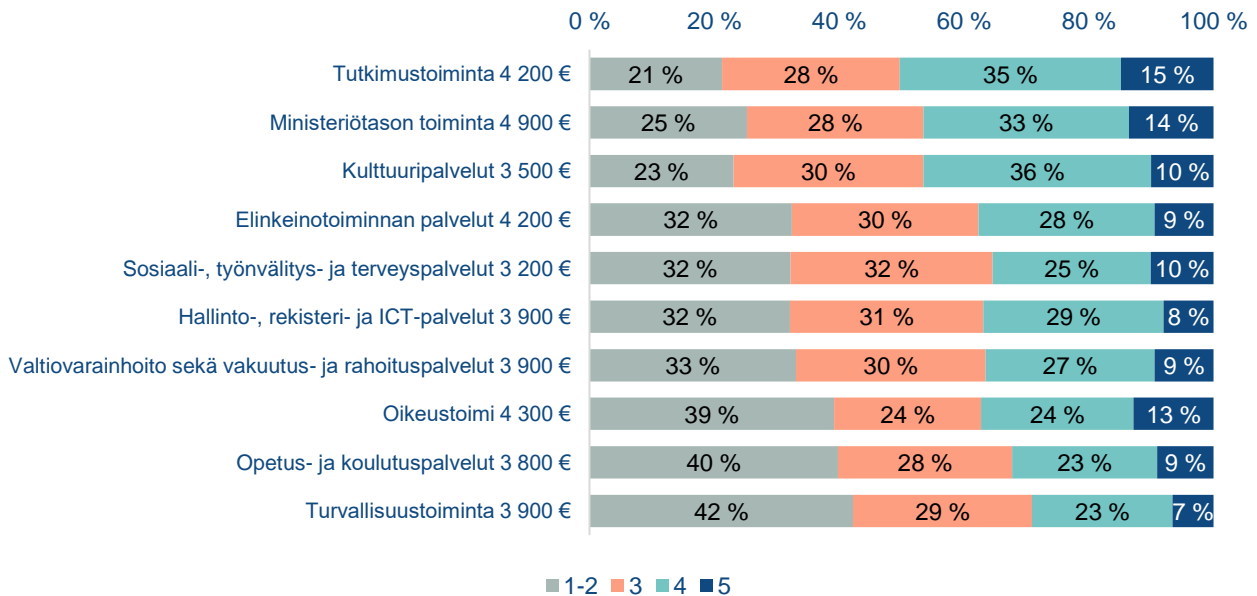
Kuvio 37 Tyytyväisyys johtamiseen virastotyypeittäin vuonna 2019



### 4.1.3 Palkkaus

Kuviosta 38 ilmenee, että palkkaukseen oltiin tyytyväisimpiä tutkimustoiminnassa. Kulttuuripalveluissa on pienimmät säännöllisen työajan ansiot, mutta siellä ollaan kolmanneksi tyytyväisimpiä palkkaukseen. Oikeustoimen vastausten jakaumassa on havaittavissa pientä polarisaatiota – tyytyväisimpien osuus on kolmanneksi suurin, mutta samaan aikaan tyytymättömien osuus on suhteellisen korkea. Vertailusta ilmenee, että korkea keskiansio ei takaa hyvää sijoitusta tyytyväisyyden suhteen.

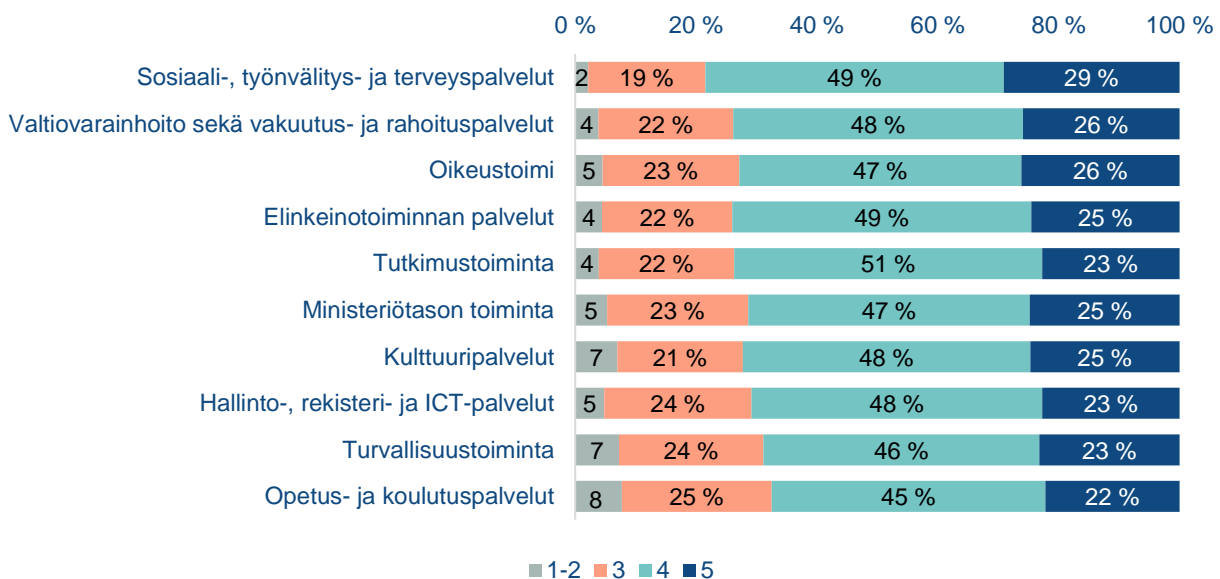
Kuvio 38 Tyytyväisyys palkkaukseen virastotyypeittäin vuonna 2019



### 4.1.4 Työnantajakuva ja arvot

Sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalvelut erottuvat tyytyväisyydessä työnantajankuvaan ja arvoihin. Ollaan poikkeuksellisen tyytyväisiä työnantajakuvaan ja arvoihin. Ala erottuu edukseen erityisesti tyytyväisyydessä työpaikan arvojen toteutumiseen ja tuntemiseen.

Kuvio 39 Tyytyväisyys työnantajakuvaan ja arvoihin virastotyypeittäin vuonna 2019



## 4.2 Sairauspoissaolot

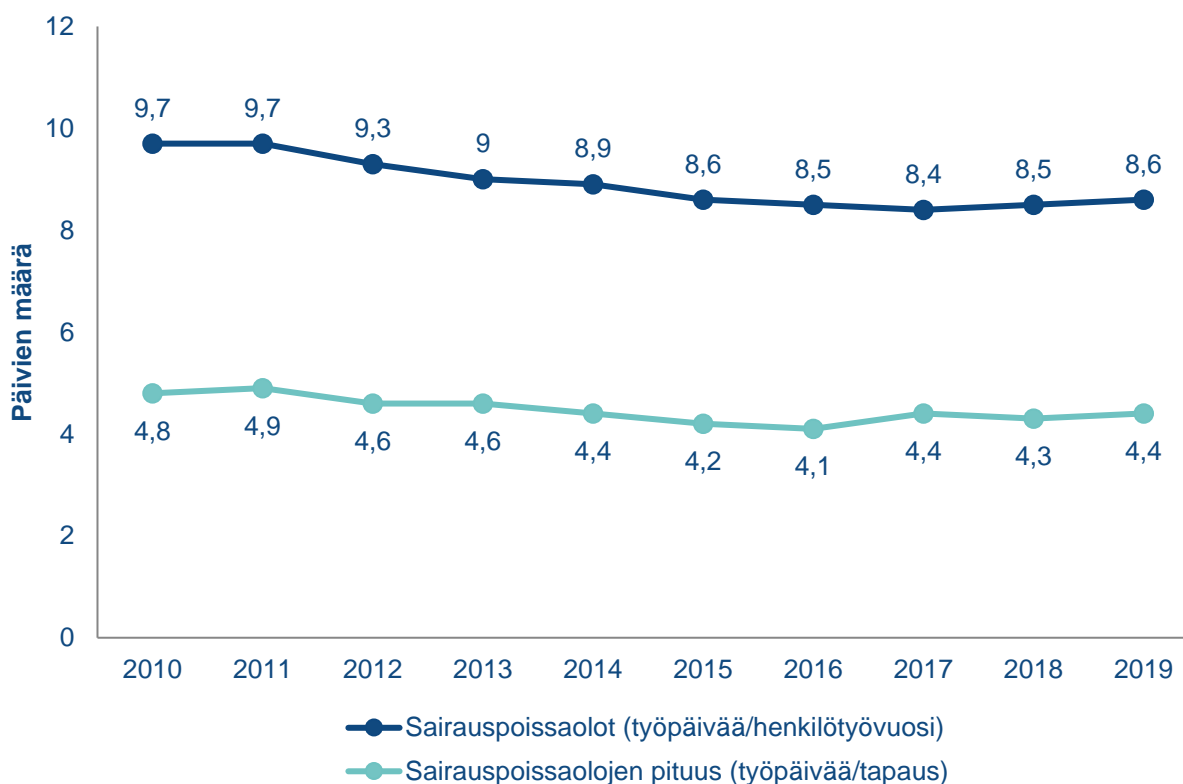
Sairauspoissaolot per henkilötyövuosi on yksi keskeinen henkilöstön työhyvinvointia sekä yksilö- että työyhteisötasolla seuraava tunnusluku. Sairauspoissaolojen määrä on yhteydessä erilaisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin kuten johtamiseen, työyhteisöjen ilmapiiriin, terveyteen, vuorovaikutukseen ja motivaatioon. Kohonneet sairauspoissaolot voivat myös lisätä työvoimakustannuksia ja heikentää organisaation tuloksellisuutta.

Kuviosta 40 ilmenee, että vuonna 2019 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 8,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolopäivien määrät ovat pysyneet likimain muuttumattomina vuosina 2015–2019. Vuoteen 2010 verrattuna sairauspoissaolot ovat vähentyneet noin 1,1 päivällä per henkilötyövuosi. Sairauspoissaolojen osuus palkallisesta työajasta onkin laskenut 4,0 prosentista 3,4 prosenttiin 2010–2019.

Kuviosta 40 ilmenee myös, että vuonna 2018 sairauspoissaolon pituus oli tapausta kohden keskimäärin 4,4 työpäivää. Vuodesta 2010 sairauspoissaolon keskimääräinen kesto on lyhentynyt 0,4 työpäivällä. Lyhyiden (1-3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2019 oli 77,8 prosenttia. Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus on kasvanut vuoteen 2010 verrattuna 1,4 prosenttiyksikköä.

Vuonna 2019 ilman sairauspoissaoloja olleiden osuus oli 37,3 prosenttia, joka on 1,6 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2010.

Kuvio 40 Sairauspoissaolot 2010–2019



Vuonna 2019 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Eniten tapaturmia oli turvallisuustoiminnassa (0,43 päivää per henkilötyövuosi) ja toiseksi eniten sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveissa (0,28 päivää per henkilötyövuosi)

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 2019 tapaturmapoissaolon pituus oli keskimäärin 12,4 työpäivää. Tapaturmapoissaolojen keskimääräinen pituus on lyhentynyt vuoteen 2010 verrattuna 2,5 päivällä.

### 4.3 Henkilöstöinvestoinnit

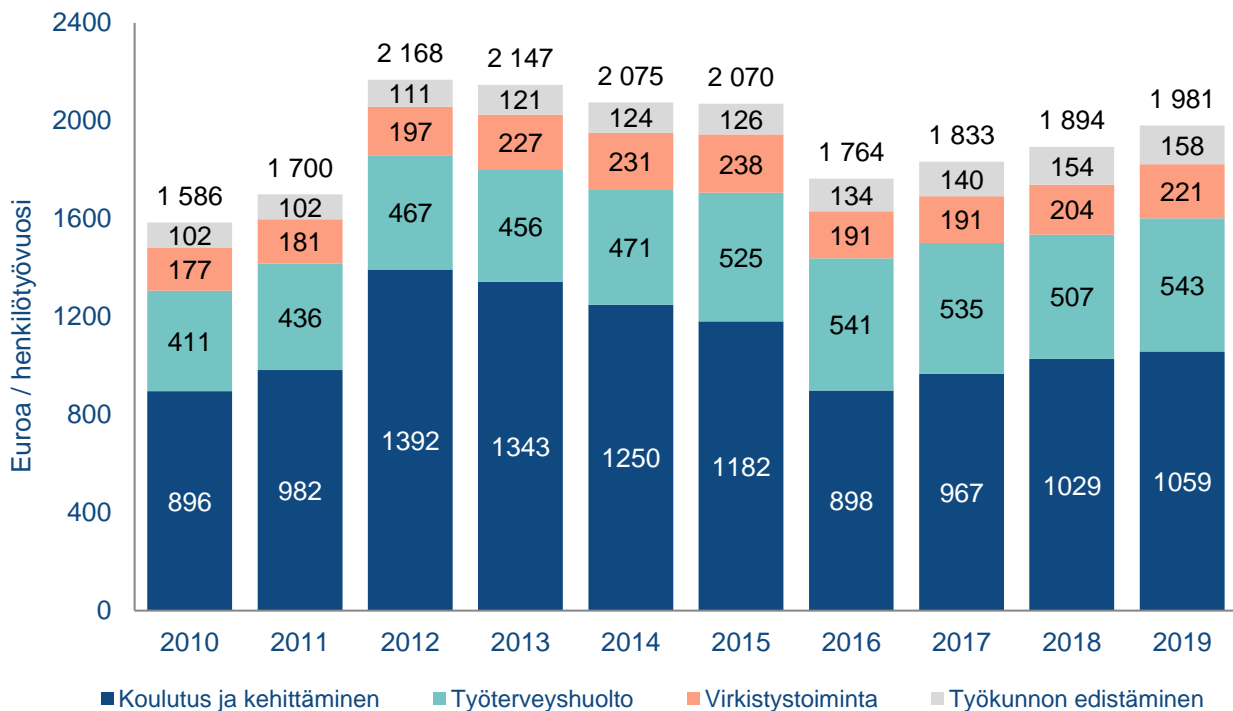
Henkilöstön työtyytyväisyyden ja työkunnan edistämiseen, koulutukseen ja kehittämiseen sekä työterveyshuoltoon tehdyillä henkilöstöinvestoinneilla pyritään varmistamaan, että henkilöstön tila tukee organisaation toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista.

Tiedot henkilöstöinvestoinneista perustuvat työajan ja poissaolojen kohdennustietoihin, ja luvut todennäköisesti aliarvioivat henkilöstöinvestointien määrää ja yleisyyttä. Tietojen virhemarginaali on toisaalta näyttänyt pysyvän samana vuodesta toiseen, minkä vuoksi tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempien vuosien vastaaviin tietoihin.

Kuviosta 41 ilmenee, että vuonna 2019 työtyytyväisyyden, työkunnan ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 1 981 euroa henkilötyövuotta kohden, joka on hieman alle sata euroa enemmän kuin edellisenä vuonna. Vuosi 2019 on kolmas perättäinen vuosi, kun henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohden kasvoivat.

Henkilöstöinvestoinneista 53 prosenttia käytetään henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen, 27 prosenttia työterveyshuoltoon, 11 virkistystoimintaan ja 8 prosenttia työkunnan 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 41 Henkilöstöinvestoinnit 2010–2019

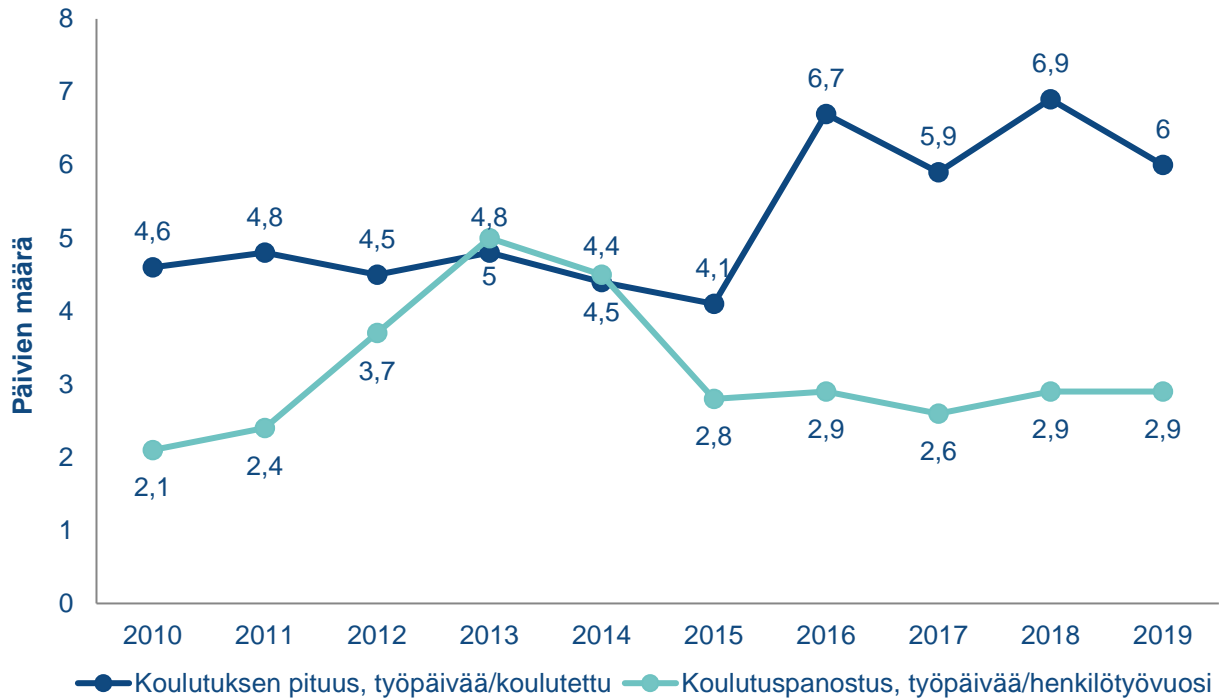


Suuri osa valtiolla tehtävästä työstä on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään korkeaa koulutusta ja

osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä. Kuviosta 42 ilmenee, että vuonna 2019 henkilöstökoulutukseen käytettiin keskimäärin 2,9 työpäivää per henkilötyövuosi ja koulutuksen pituus oli keskimäärin 6,9 työpäivää koulutettua kohti.

Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuus oli 41,7 prosenttia henkilöstöstä vuonna 2019. Vuoteen 2019 osuus on kasvanut 11,9 prosenttiyksiköllä. Koulutuspäivien määrä on kasvanut vuoteen 2010 verrattuna 0,8 päivällä.

Kuvio 42 Koulutuspäivät per henkilötyövuosi 2010–2019



## 5 Työelämän kehittäminen valtiolla

Valtionhallinnossa toimii useanlaisia henkilöstön hyvinvointiin ja työelämän kehittämiseen tähtäviä kehittämisohjelmia ja verkostoja. Kehittämisen taustalla vaikuttavat kaikille yhteiset strategiset HR-tavoitteet

- Osaamisen kehittäminen
- Liikkuvuuden edistäminen
- Valtion työnantajankuvan uudistaminen

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 työnantajakilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Valtion yhteistä työnantajakuva luodaan sekä yhdessä tekemällä että jokaisella työpaikalla erikseen. Työnantajakuva vahvistuu sisältä ulospäin, ts. julkikuva muodostuu arjen tekemisestä.

### 5.1 Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelma

Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelma käynnistettiin marraskuussa 2019 pääministeri Marinin hallitusohjelman mukaisesti: ”Palvelulupauksen toteuttaminen ja digitaalisten palvelujen kehittäminen edellyttävät julkishallinnolta uutta osaamista. Lähivuosina valtionhallinnon keskeisenä haasteena ovatkin voimakas eläköityminen sekä digitaalisen teknologiamurroksen kautta syntyvä tarve rekrytoida uusia osaajia. Pärjätäkseen kilpailussa koulutetusta työvoimasta valtionhallinnossa käynnistetään koko konsernin yhtenäinen henkilöstöjohtamisen uudistusohjelma, jolla parannetaan valtion kilpailukykyä työnantajana sekä valmistaudutaan suureen rekrytointitarpeeseen.”

Uudistusohjelman tavoitteena on uudistaa valtion henkilöstöjohtamista ja kehittää valtion työntekijäkokemusta ja sitä kautta parantaa valtion kilpailukykyä työnantajana. Ohjelman toiminta ajoittuu vuosille 2020-2022. Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelmaan on koottu kymmenkunta teemaa, joita kehitetään yhdessä kokeillen ja parhaita käytäntöjä jakaen. Kehitettäviä aiheita ovat mm. monipaikkaisuus, vihapuhe ja hakijaviestintä.

Yksi uudistusohjelman hankkeista on Virtuaalimetsä-kokeilu. Siinä tuodaan virtuaalisia metsän ja luonnon elementtejä työpaikoille. Näin halutaan parantaa työhyvinvointia ja luoda työympäristöjä, jotka edistävät palautumista tietotyössä.

Toisessa kokeilussa edistetään valtion työnantajakuva kannustamalla virkamiehiä kertomaan työstään. Ilmianna kiinnostava virkamies -kampanjassa etsitään työntekijöitä, jotka jakavat kokemuksiaan valtiolla työskentelystä kirjoittamalla blogeja tai antamalla haastatteluja.

Oleennaista uudistustyössä on verkostomainen toimintatapa yli siilorajojen. Jokaiseen kokeiluun osallistuu virastoja monilta hallinnonalalta. Kokeiluissa ja parhaiden käytäntöjen jakamisessa kannustetaan vahvasti virastojenväliseen yhteistyöhön.

Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelman seurannassa ja vaikuttavuuden arvioinnissa VMBaro-kyselyn tuloksilla on keskeinen rooli. Ohjelman vaikuttavuuden arviointiin liittyen mm. VMBaron johtamista ja

työhyvinvointia käsitteleviä kysymyksiä onkin tarkennettu. VMBaroa kehitetään edelleen yhtenä keskeisenä valtion tulosjohtamisen ja henkilöstöjohtamisen välineenä.

## 5.2 Monipaikkainen ja paikkariippumaton työ

Hallitusohjelmassa paikkariippumattomuus on tunnistettu keskeiseksi keinoksi, kun tavoitellaan hallinnon palveluiden ja rakenteiden uudistumista digitalisoituvassa toimintaympäristössä, valtionhallinnon kilpailukykyä työmarkkinoilla ja valtionhallinnon työpaikkojen sijoittumista pääkaupunkiseudun ulkopuolelle. Lisäksi tavoitteena on, että monipaikkainen työ tuo työnantajalle mahdollisuuden kohdentaa voimavaroja ja tehtäviä tuottavaksi.

Monipaikkaisen ja paikkariippumattoman valtionhallinnon kehittäminen etenee projektissa, joka on käynnistynyt valtiovarainministeriön valtionhallinnon kehittämisosastolla helmikuussa 2020. Projektissa tartutaan paikkariippumattomuuden esteisiin niin hallinnollisissa menettelyissä kuin osaamisessa. Tarkoituksena on mahdollistaa henkilöstön työ yhteisissä toimitiloissa, yhtenäistää ohjeistusta työpaikan ulkopuolella työskentelystä ja löytää uusia mahdollisuuksia joustaa henkilöstön yksilöllisten tarpeiden ja elämäntilanteiden mukaan.

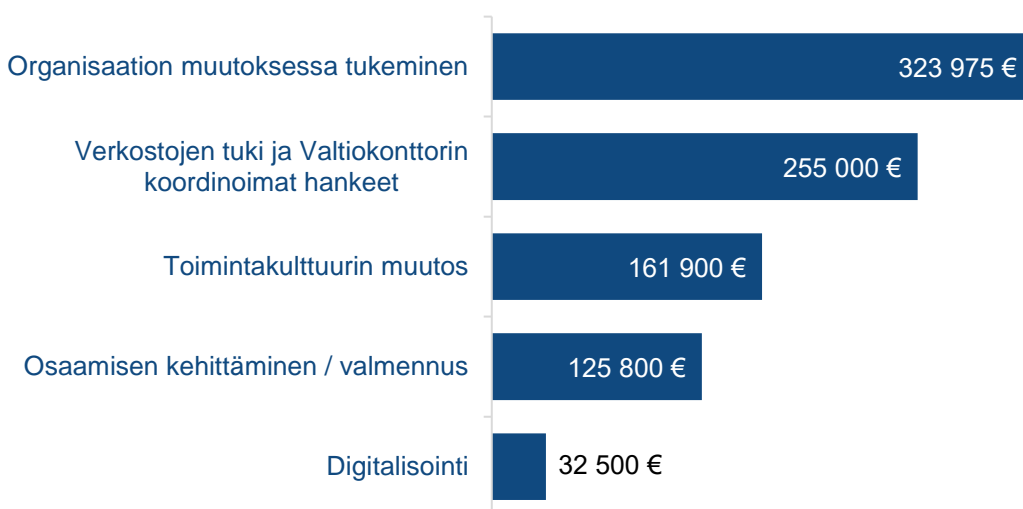
## 5.3 Kaiku-kehittämishankkeet

Kaiku-kehittämisraha on työelämän kehittämiseen tarkoitettu harkinnanvarainen kehittämisraha, jolla tuetaan valtion virastoja ja laitoksia uudistumaan tulevaisuuden työelämän tarpeiden suuntaisesti. Yhteensä Valtiokonttori jakaa vuosittain Kaiku-kehittämisrahaa yli 800.000 € valtionhallinnon kehittämissankkeille ja kokeiluille.

Rahoitusta voidaan myöntää:

- Valtion organisaatioiden kehittämis- ja kokeiluhankkeisiin, joiden tavoitteena on, että virastot oppivat ja uudistuvat työn murroksessa.
- Organisaatiokohtaisiin ja erityisesti poikkihallinnollisiin yhteishankkeisiin.
- Kaikkien hallinnonalojen hankkeisiin ja erityisesti vuonna 2020 turvasektorin (24/7) kehittämis- ja kokeiluhankkeisiin.

Kuvio 43 Kaiku-rahamen jakautuminen vuonna 2019



## 5.4 Työ 2.0 – ”Lupa tehdä fiksummin”

Työ 2.0 on työympäristöjen, toimintatapojen ja palvelujen kehittämisen kokonaisuus ja verkosto, joka auttaa valtionhallinnon toimijoita luomaan yhteisiä toimintamalleja ongelmien ratkaisemiseksi.

Työ 2.0 levittää työkaluja, käytännön malleja ja vinkkejä valtionhallinnon työ- ja toimintatapojen uudistamiseen. Fiksummin tekemällä tavoitellaan parempia tuloksia ja vaikuttavuutta, tyytyväisiä asiakkaita, motivoituneita työntekijöitä sekä kustannustehokasta ja modernia julkishallintoa.

Helsingin ydinkeskustaan avattiin joulukuussa 2019 yhteiskäyttöinen monitoimitila Työ 2.0 Lab, jossa luovuus ja verkostotyö avittavat yhteisten kehittämishaasteiden edessä. Tilassa järjestetään avoimia verkostotilaisuuksia ja törmäytetään asiantuntijoita ja maallikoita yhteisen asian äärelle. Lisäksi tila toimii etätyöpisteenä valtionhallinnon ja kumppaniorganisaatioiden työntekijöille.

Valtionhallinnon lisäksi kumppaniorganisaatioita ovat mm. ITLA, Helsingin kaupunki ja Helsingin seurakunta. Tila on avoin ja käyttö on veloituseton kaikille kumppaniorganisaatioiden työntekijöille.

Työ 2.0 Labin yhteydessä tarjotaan myös fasilitointipalveluita yhteiskehittämisen tehostamiseksi. Ammattitaitoiset fasilitoijat auttavat omaksumaank uusia työskentelytapoja ja hyödyntämään Labin tarjoamia tiloja tehokkaasti. Uudet työnteon tavat saattavat ratkaisun äärelle ripeämmin ja tuovat ketteryyden myötä myös säästöjä. Lab on kahden vuoden kokeilu, jonka jatkosta päätetään kokemusten perusteella.

## 5.5 Valtiolle.fi – Rekrytointikokonaisuutta uudistetaan

Valtiolle.fi on Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) ylläpitämä sivusto. Sen tarkoituksena on tarjota tietoa sekä valtiosta työnantajana että valtion tehtäviin hakeutumisesta. Sivuston kautta hakijat voivat hakea valtion avoimia työpaikkoja.

Tämän vuoden alussa Palkeissa aloitettiin Valtion rekrytointikokonaisuuden uudistamisprojekti. Projektin tavoitteena on valtion rekrytointin ja työnantajakuvan uudistaminen sekä valtion yhteisessä käytössä olevan rekrytointin palvelualueen hankinta.

Lisäksi projektin tavoitteena on vahvistaa hyvää hakijakokemusta valtion rekrytoinneissa sekä tehdä valtiosta houkutteleva työnantaja. Näin halutaan edesauttaa osaavan henkilöstön saamista tulevaisuudessakin.

## 5.6 Valtiolla.fi – Millaista on työelämä ja sen kehittäminen valtiolla?

Valtiolla.fi-työelämäsivusto avattiin vappuna 2020. Sivustolle on koottu artikkeleita, blogikirjoituksia, tapahtumia ja Kaiku-kehittämishankkeita liittyen työelämään ja sen kehittämiseen valtiolla. Sivuston sisältö on luokiteltu ajankohtaisiin teemoihin, kuten jatkuva oppiminen ja tietojohdaminen.

Sivustolla julkaistaan artikkeleina kokemuksia mm. Kaiku-kehittämishankkeista, Henkilöstöjohtamisen uudistusohjelman kokeiluista sekä Työ 2.0 -verkostoista. Tervetuloa tutustumaan yhteiskehittämisen maailmaan valtiolla.

# Kuviot

Kuvio 1	Henkilöstön määrän kehitys 1975—2019 .....	4
Kuvio 2	Henkilöstön määrän muutos virastotyypeittäin edelliseen vuoteen verrattuna .....	5
Kuvio 3	Henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2019 .....	5
Kuvio 4	Henkilöstön määrä maakunnittain vuonna 2019 .....	6
Kuvio 5	Henkilöstön määrä maakunnittain suhteutettuna alueen työllisten määrään 2019 ...	6
Kuvio 6	Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin .....	7
Kuvio 7	Yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2019 * .....	8
Kuvio 8	Joitain sukupuolittuneita ammattinimikkeitä vuonna 2019.....	8
Kuvio 9	Tehtävätaasoittainen sijoittuminen sukupuolittain 2016—2019.....	9
Kuvio 10	Naisten osuus ylimmästä johdosta 2010—2019 .....	10
Kuvio 11	Keski-ian kehitys 2010—2019 .....	10
Kuvio 12	Ikäluokka sukupuolittain vuonna 2019 .....	11
Kuvio 13	Koulutusjakauma 2010—2019.....	11
Kuvio 14	Koulutusaste sukupuolittain 2010—2019.....	12
Kuvio 15	Naisten ja miesten koulutustasoindeksit 2010—2019.....	12
Kuvio 16	Virkasuhteisten ja vakituisten palvelussuhteiden osuudet vuonna 2019 .....	13
Kuvio 17	Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä 2010—2019 .....	13
Kuvio 18	Osa-aikaisten henkilöiden osuudet sukupuolittain 2010—2019 .....	14
Kuvio 19	Eläköityneiden osuus edellisvuoden lopun henkilöstöstä 2003—2019.....	15
Kuvio 20	Vanhuuseläköitymisen ennuste 2020—2035.....	16
Kuvio 21	Lähtö- ja tulovaihtuvuus valtiolla 2015—2019.....	17
Kuvio 22	Lähtö- ja tulovaihtuvuus virastotyypeittäin .....	17
Kuvio 23	Poistuman ennuste 2020—2027 .....	18
Kuvio 24	Henkilötyövuoden hinta 2010—2019 .....	20
Kuvio 25	Ansiokehitys vuosina 2011—2019.....	21
Kuvio 26	Keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausiansio ikäluokittain .....	22
Kuvio 27	Naisten ja miesten osuudet eri vaatavuustason tehtävissä vuonna 2019.....	23
Kuvio 28	Virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin 2019 .....	24
Kuvio 29	Naisten ja miesten palkkaerojen kehitys 2000—2019.....	24
Kuvio 30	Toteutunut vuosityöaika sukupuolittain 2010—2019.....	25
Kuvio 31	Tekemättömän työn osuus säännöllisestä vuosityöajasta lajeittain vuonna 2019 ..	26
Kuvio 32	Palkallisen ylityön suhde säännölliseen työaikaan vuosina 2010—2019 .....	26
Kuvio 33	Indeksien jakaumat 2016—2019 .....	28
Kuvio 34	Tyytyväisyys omaan työhön 2019 virastotyypeittäin .....	29
Kuvio 35	Tyytyväisyys työyhteisöön virastotyypeittäin 2019 .....	29
Kuvio 36	Tyytyväisyys esimiestyöhön virastotyypeittäin vuonna 2019.....	30
Kuvio 37	Tyytyväisyys johtamiseen virastotyypeittäin vuonna 2019 .....	30
Kuvio 38	Tyytyväisyys palkkaukseen virastotyypeittäin vuonna 2019.....	31
Kuvio 39	Tyytyväisyys työnantajakuvaan ja arvoihin virastotyypeittäin vuonna 2019.....	31
Kuvio 40	Sairauspoissaolot 2010—2019.....	32
Kuvio 41	Henkilöstöinvestoinnit 2010—2019 .....	33
Kuvio 42	Koulutuspäivät per henkilötyövuosi 2010—2019 .....	34
Kuvio 43	Kaiku-rahamen jakautuminen vuonna 2019 .....	36

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Muutos edellisestä vuodesta
<b>Henkilöstömäärä</b>											
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	86 383	85 072	82 774	81 210	78 767	73 676	72 984	73 176	74 318	75 350	1 032
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	84 721	83 312	81 484	80 380	78 639	73 132	72 025	71 863	72 885	73 902	1 017
<b>Henkilöstörakenne</b>											
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	1.6	-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	10.1	0.3
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	38.3	-1.4
Kokoaikaisien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	93.5	93.4	93.7	94	94.4	94.8	94.9	94.9	95.2	95	-0.2
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6.5	6.6	6.3	6	5.6	5.2	5.1	5.1	4.8	5	0.2
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	16.5	0.3
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	86.9	87	87	87.3	87.4	90.4	90.3	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	49.4	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	45.9	-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	54.1	-0.6
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5.1	5.1	5.2	5.2	5.3	5.1	5.3	5.3	5.3	5.2	-0.1
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	34.3	0.6
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	4.1	0.2
<b>Työajan käyttö vuoden aikana</b>											
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	81.2	78.7	78.8	78.1	78.2	79.2	80.2	80.7	80.6	80.8	0.2
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1.2	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3	1.2	1.2	1.2	1.2	0.0
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0.9	0.9	1.5	2	1.8	1.1	1.2	1.1	1.2	1.2	0.0
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	12.4	15	14.5	14.7	14.8	14.8	14	13.7	13.7	13.4	-0.3
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	4.0	4.0	3.9	3.7	3.7	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	0.0
<b>Työvoimakustannukset vuoden aikana</b>											
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	63.2	61.9	61.9	62	61.8	62.5	64.3	65.5	65.6	65.8	0.2
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	36.8	38.1	38.1	38	38.2	37.5	35.7	34.5	34.4	34.2	-0.2
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	16.8	18.5	18.5	18.6	18.2	17.7	17.4	17.3	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	14.7	14.6	-0.1
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2.0	2.1	2.3	2.2	2.2	2.2	2.1	2.3	2.2	2.4	0.2
<b>Henkilöstötarve</b>											
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit vuoden aikana, lukumäärä	5 308	5 569	6 712	5 727	5 147	3 697	4 305	4 805	6 205	5 384	-821
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	93.6	34.4
<b>Työhyvinvointi</b>											
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	3.6	0.1
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9.7	9.7	9.3	9.0	8.9	8.6	8.5	8.4	8.5	8.6	0.1
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4.8	4.9	4.6	4.6	4.4	4.2	4.1	4.4	4.3	4.4	0.1
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	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	12.4	-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	77.1	77.8	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	37.3	0.2





VALTIOKONTTORIN JULKAISUJA | TIEDOLLA JOHTAMINEN 01/2020

**Valtion henkilöstökertomus 2019**

**Valtiokonttori**

Julkaisija: Valtiokonttori ISSN: 2489-4761

Sörnäisten rantatie 13, Helsinki | PL 14, 00054 VALTIOKONTTORI

Puh. 0295 50 2000, Faksi 0295 50 3333, [www.valtiokonttori.fi](http://www.valtiokonttori.fi)

Valtiokonttori  
Statskontoret  
State Treasury