



Valtion henkilöstö- kertomus 2016

Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö

Kuvailulehti

Julkaisija: Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö		Julkaisupäivämäärä: 21.6.2017	
Tekijät	Valtiokonttori, Tiedolla johtamisen tuki: Riitta Ruusunen, Juulia Nora & Antti En	Julkaisun teema: Valtio työnantajana	
Julkaisun nimi	Valtion henkilöstökertomus 2016	ISSN:	2489-4761
Tiivistelmä: Valtion henkilöstökertomuksen tarkoitus on tarjota tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tämän raportin tarkasteluvuosi on 2016. Henkilöstön tilan kehitystä selvitetään vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta aiempiin vuosiin, pääosin edelliseen vuoteen tai vuoteen 2010. Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot valtion virastojen ja laitosten palvelussuhteista. Henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstömäärästä ja -rakenteesta, henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä, henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä sekä naisten ja miesten asemasta valtiolla.			
Asiasanat:	ansiokehitys, henkilöstöhallinto, tasa-arvo, työhyvinvointi		
Kieli:	suomi	Sivumäärä:	39
Julkaisujen jakelu:	www.valtiokonttori.fi		

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Henkilöstö	4
2.1	Henkilöstön määrä	4
2.2	Sukupuolirakenne	6
2.3	Ikärakenne	7
2.4	Henkilöstön koulutusrakenne	7
2.5	Osa-aikaiset ja määräaikaisten palvelussuhteet	8
2.6	Henkilöstön eläköityminen ja poistuma	10
3	Työvoimakustannukset ja ansiokehitys	14
3.1	Työvoimakustannukset	14
3.2	Henkilötyövuoden hinta	14
3.3	Ansiokehitys	15
3.4	Työajan käyttö	16
4	Työhyvinvointi	17
4.1	Työtyytyväisyys	17
4.2	Tytytyväisyys johtamiseen	20
4.3	Sairauspoissaolot	21
5	Henkilöstön kehittäminen	23
5.1	Henkilöstöinvestoinnit	23
5.2	Henkilöstökoulutus	23
6	Naiset ja miehet valtiolla	25
6.1	Koulutus	25
6.2	Ammattinimikkeet	26
6.3	Tehtäväsoittainen sijoittuminen	27
6.4	Ikä ja ansiot	29
6.5	Naisten ja miesten samapalkkaisuus	30
6.6	Työajan käyttö sukupuolittain	33
	Taulukot ja kuvat	36
	Lähteet	37
	Liitteet	38
	Liite 1. Valtion henkilöstökertomuksen tunnusluvut vuosilta 2010–2016	38

1 Johdanto

Valtion henkilöstökertomuksen tarkoitus on tarjota tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tämän raportin tarkasteluvuosi on 2016. Henkilöstön tilan kehitystä kuvataan vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta aiempiin vuosiin, pääosin edelliseen vuoteen tai vuoteen 2010.

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

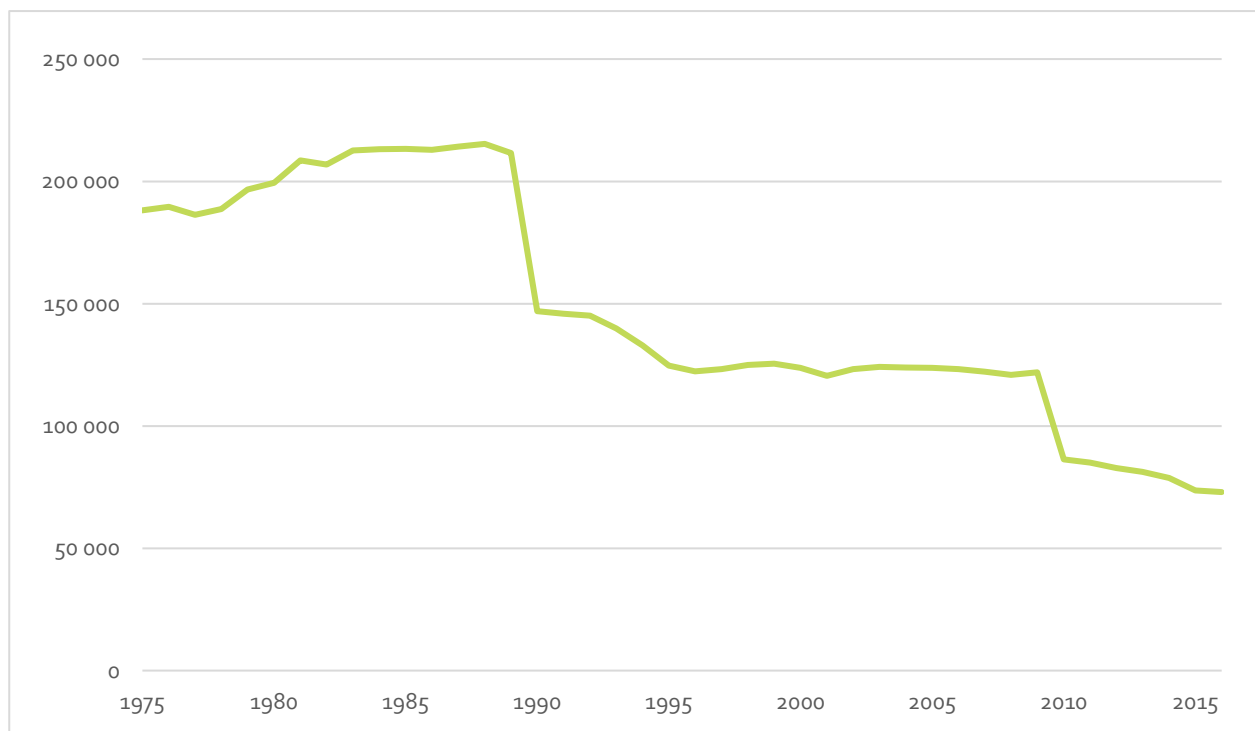
Henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstön määrästä, rakenteesta, vaihtuvuudesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä. Henkilöstökertomuksessa pyritään tarkastelemaan sukupuolten välisiä eroja asiakokonaisuuksien yhteydessä. Lisäksi tämän vuoden henkilöstökertomukseen on sisällytetty erillisenä lukuna sukupuolten välisiä tietoja koulutuksesta, tehtävistä, palkkauksesta ikäryhmittäin sekä työajan käytöstä. Uusi sukupuolten välisiä eroja tarkasteleva luku on lisätty kertomukseen, koska Naiset ja miehet valtiolla -raporttia ei julkaista vuosittain¹.

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

2 Henkilöstö

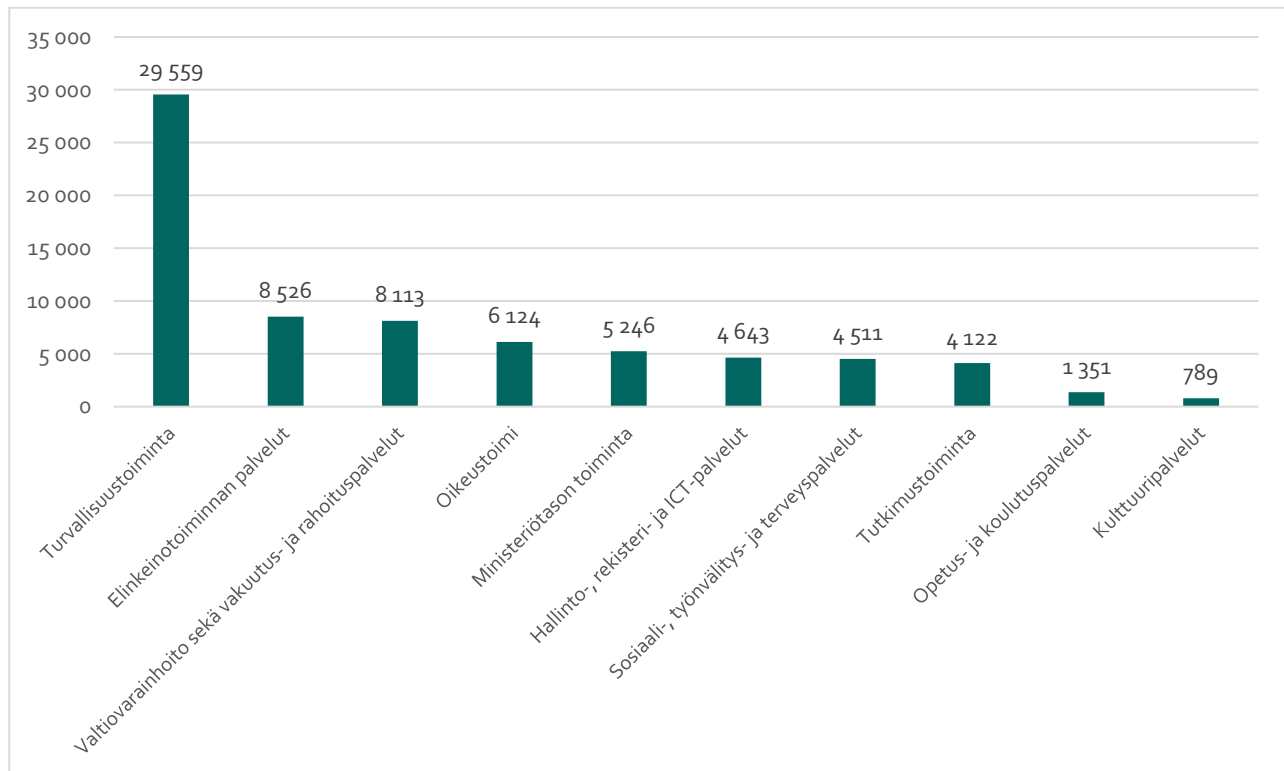
2.1 Henkilöstön määrä

Joulukuussa 2016 valtion budjettitalouden piirissä työskenteli päätoimisesti 72 984 henkilöä, joka on 3,0 prosenttia Suomen työllisestä työvoimasta. Henkilömäärä laski 692 henkilöllä (–0,9 %) vuodesta 2015. 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. Kuvasta 1 nähdään, että henkilöstömäärä on vähentynyt vuosien 1985–2016 välisenä aikana 140 272 henkilöllä (–66 %). Valtaosa vähennyksestä on seurausta vuosina 1990–1995 tapahtuneesta virastojen ja laitosten liikelaitostamisesta, yhtiöittämisestä ja kunnallistamisesta sekä säästö- ja tehostamistoimista 1990-luvun alussa ja 2000-luvulla. Posti- ja telelaitoksen ja Valtionrautateiden liikelaitostaminen vuonna 1990 selittää noin 60 000 henkilön poistumisen budjettitalouden alaisuudesta. Yliopistojen säätiöittäminen 2010 oli merkittävä organisaatiomuutos, jonka myötä noin 34 000 henkilöä siirtyi budjettitalouden ulkopuolelle. Viimeisin huomionarvoinen muutos oli Teknologian tutkimuskeskus VTT:n yhtiöittäminen, jonka myötä valtion budjettitalouden piirissä työskentelevä henkilöstö vähentyi yli 2 000 henkilöllä vuonna 2015.



Kuva 1 Valtion henkilöstön määrä vuosina 1975–2016

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



Kuva 2 Valtion henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2016

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 2016 henkilöstöstä 90,3 prosenttia oli virkasuhteessa ja 9,7 prosenttia työsopimussuhteessa.

Budjettitalouden henkilöstö on keskittynyt voimakkaasti Uudellemaalle, jossa työskenteli vuonna 2016 41,3 prosenttia valtion henkilöstöstä. Henkilöstömäärien suhteet maakuntien välillä ovat pysyneet pitkälti samoina kun verrataan vuotta 2016 vuoteen 2010. Taulukosta 1 nähdään, että valtion henkilöstö on näiden viiden vuoden aikana vähentynyt Etelä-Karjalaa lukuun ottamatta kaikissa maakunnissa.

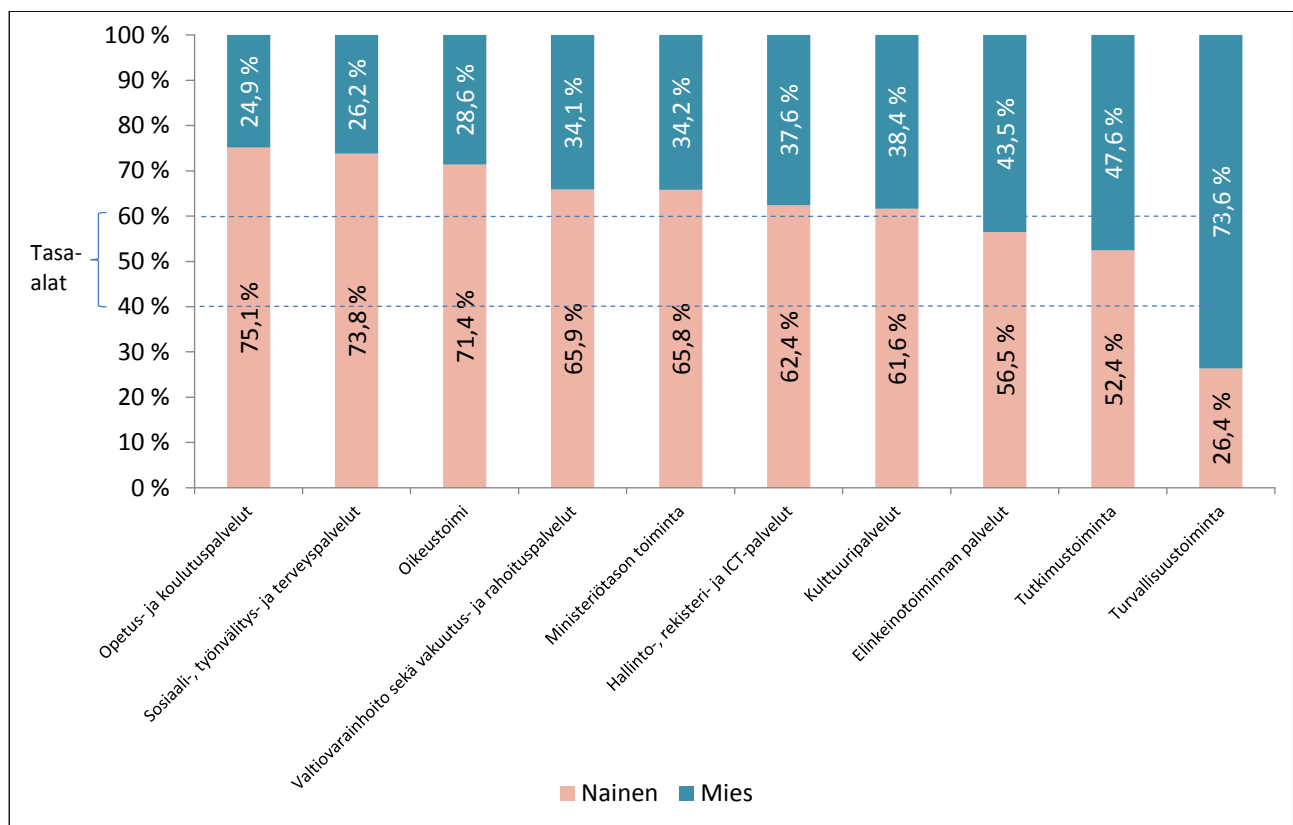
Taulukko 1 Valtion henkilöstön määrä maakunnittain vuosina 2010 ja 2016

	2010 lkm	2010 %	2016 lkm	2016 %	Muutos %
Uusimaa	33 956	39,3 %	30 141	41,3 %	-11,2 %
Varsinais-Suomi	5 310	6,1 %	4 582	6,3 %	-13,7 %
Pirkanmaa	4 867	5,6 %	4 188	5,7 %	-14,0 %
Pohjois-Savo	4 075	4,7 %	3 565	4,9 %	-12,5 %
Kanta-Häme	4 469	5,2 %	3 387	4,6 %	-24,2 %
Pohjois-Pohjanmaa	4 081	4,7 %	3 254	4,5 %	-20,3 %
Lappi	3 897	4,5 %	3 365	4,6 %	-13,7 %
Keski-Suomi	4 093	4,7 %	2 952	4,0 %	-27,9 %
Kymenlaakso	3 485	4,0 %	2 991	4,1 %	-14,2 %
Satakunta	2 562	3,0 %	2 180	3,0 %	-14,9 %
Etelä-Karjala	1 996	2,3 %	2 118	2,9 %	6,1 %
Pohjanmaa	2 176	2,5 %	1 913	2,6 %	-12,1 %
Etelä-Savo	2 147	2,5 %	1 748	2,4 %	-18,6 %
Pohjois-Karjala	2 354	2,7 %	1 800	2,5 %	-23,5 %

	2010 lkm	2010 %	2016 lkm	2016 %	Muutos %
Etelä-Pohjanmaa	1 730	2,0 %	1 251	1,7 %	-27,7 %
Kainuu	1 718	2,0 %	1 344	1,8 %	-21,8 %
Päijät-Häme	1 622	1,9 %	1 004	1,4 %	-38,1 %
Ulkomailla toimivat	654	0,8 %	582	0,8 %	-11,0 %
Keski-Pohjanmaa	622	0,7 %	472	0,6 %	-24,1 %
Ahvenanmaa	181	0,2 %	146	0,2 %	-19,3 %
Yhteensä	86 383	100,0 %	72 983	100,0 %	-15,5 %

2.2 Sukupuolirakenne

Vuonna 2016 naisten (48,9 prosenttia) ja miesten (51,1 prosenttia) osuudet valtion henkilöstöstä olivat lähes yhtä suuria ja valtio oli keskimäärin tasa-ala². Jakauma on pysynyt lähes samana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle 2010. Kuvasta 3 nähdään, että kuva muuttuu, kun tarkastellaan naisten ja miesten osuuksia virastotyypeittäin. Tasa-aloja olivat vuonna 2016 elinkeinotoiminnan palvelut sekä tutkimustoiminta. Sosiaali- ja terveystoiminta oli vielä vuosina 2010–2013 tasa-ala, mutta vuonna 2014 naisten osuus nousi yli 60 prosenttiin, ja kipusi vuonna 2016 jo 73,8 prosenttiin työ- ja elinkeinotoimistojen siirryttyä elinkeinotoiminnan palveluista sosiaali-, työnvälitys- ja terveystoimintoihin. Turvallisuustoiminta (Puolustusvoimat, Poliisi, Rajavartiolaitos, Maahanmuuttovirasto, Rikosseuraamuslaitos) on selvimmin miesvaltainen toimiala. Turvallisuustoimintaa lukuun ottamatta kaikissa virastotyypeissä on enemmän naisia kuin miehiä.



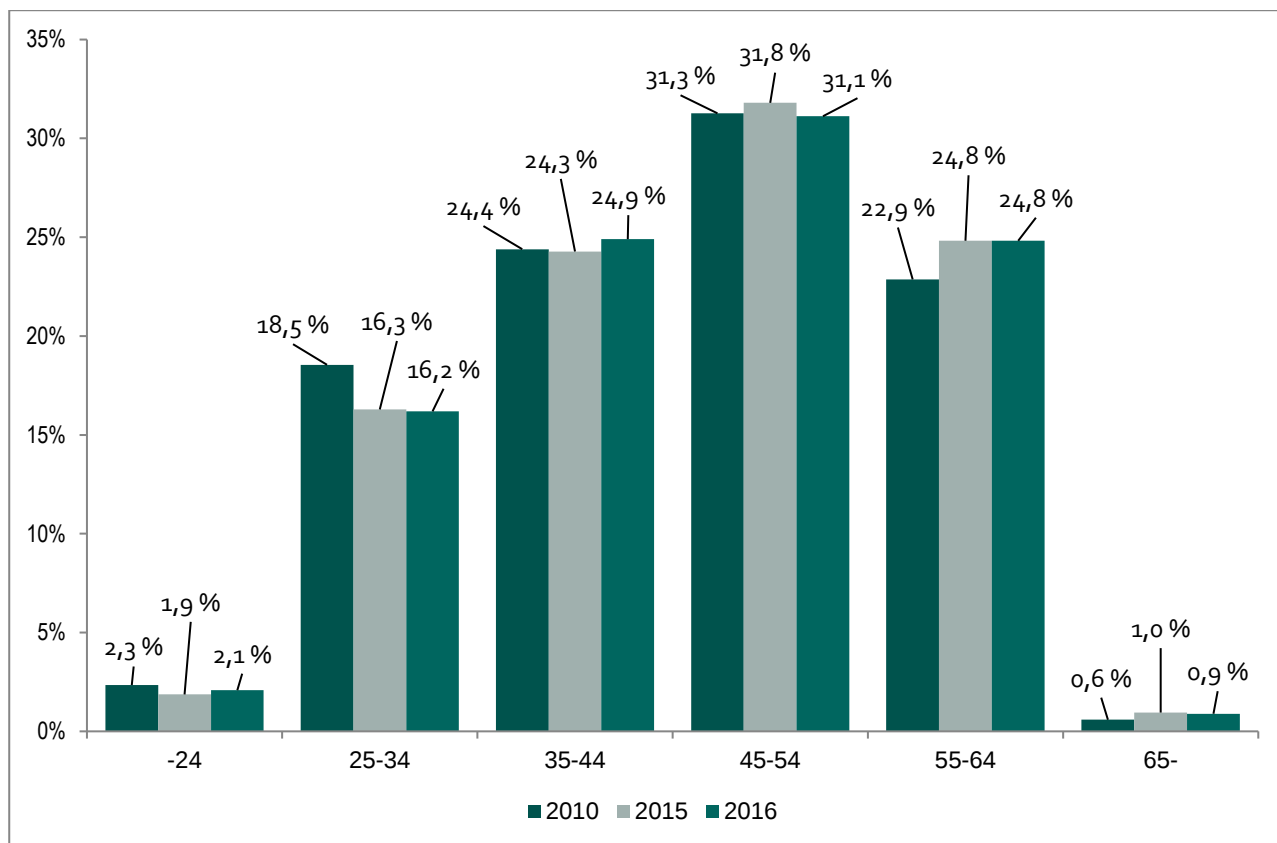
Kuva 3 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2016

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

2.3 Ikärakenne

Vuonna 2016 valtion henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta. Pitkään jatkuneen keski-ian tasaisen nousun jälkeen, keski-ikä laski vuonna 2016 edellisestä vuodesta 0,1 vuotta. Vuodesta 2010 vuoteen 2016 keski-ikä on noussut 0,7 vuotta. Keski-ikää tarkasteltaessa on huomioitava, että yksittäiset virastot saattavat poiketa keskiarvotiedosta huomattavasti. Henkilöstön keski-ikä virastoissa vaihtelikin 36,4 vuodesta 54,7 vuoteen vuonna 2016.

Kuvassa 4 esitetään valtion henkilöstö ikäluokittain. Vuonna 2016 ikäluokittain suurimpia henkilöstöryhmiä olivat 45–54-vuotiaat (31,1 %) ja 35–44-vuotiaat (24,9 %), joka edellisenä vuonna oli vielä kolmanneksi suurin ikäryhmäluokka 55–64-vuotiaiden jälkeen. Edellisestä vuodesta alle 24- ja 35–44-vuotiaiden ikäryhmien osuudet nousivat ja muiden ikäryhmien osuudet laskivat tai pysyivät samoina. Suurin lasku (0,7 prosenttiyksikköä) kohdistui suurimpaan ikäryhmään 45–54-vuotiaat. Vähintään 45-vuotiaita oli yli puolet (56,8 %) henkilöstöstä. Heistä 653 henkilöä oli täyttänyt vähintään 65 vuotta. Yli 55-vuotiaita (25,7 %) oli selvästi enemmän kuin alle 35-vuotiaita (18,3 %). Vuodesta 2010 vuoteen 2016 yli 55-vuotiaiden osuus on noussut 2,2 prosenttiyksikköä ja alle 35-vuotiaiden osuus on laskenut 2,5 prosenttiyksikköä.

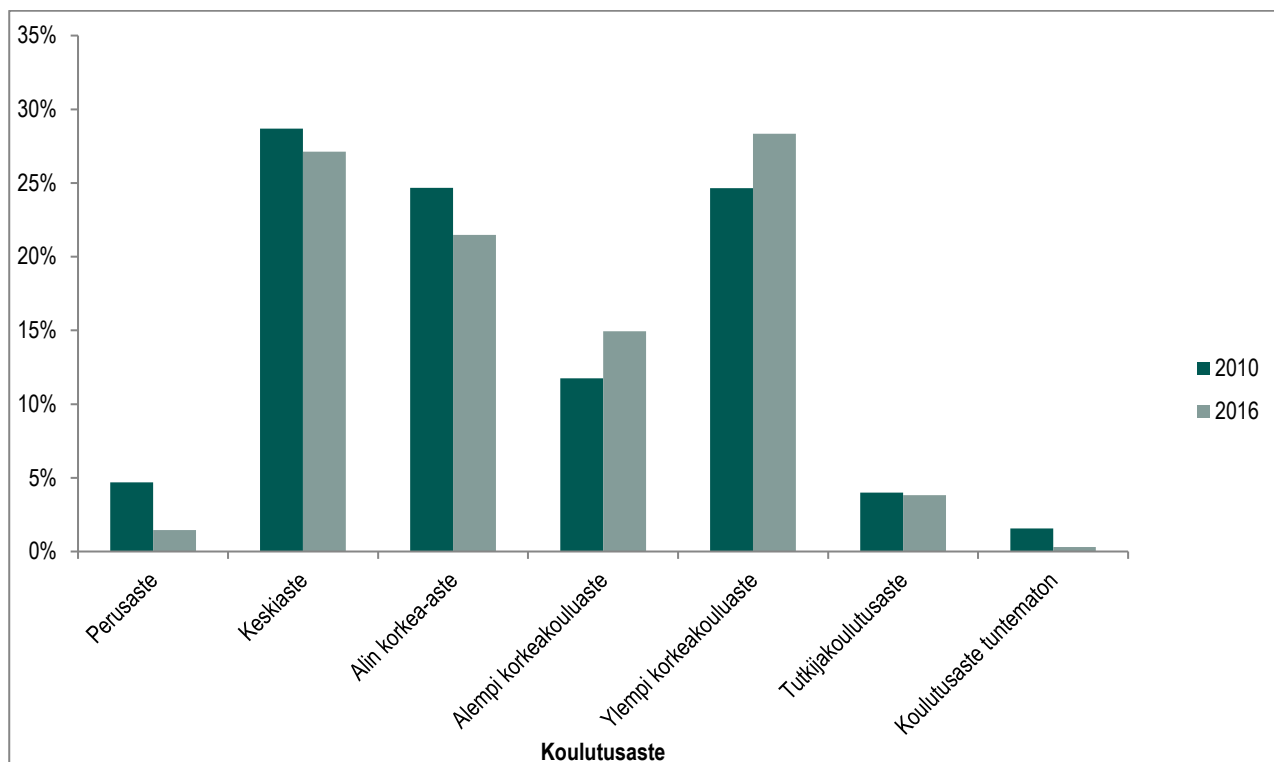


Kuva 4 Valtion henkilöstö ikäluokittain vuosina 2010, 2015 ja 2016

2.4 Henkilöstön koulutus rakenne

Valtion virastojen tehtävien luonteen vuoksi suuri osa työtehtävistä vaatii tekijältään korkeaan koulutukseen perustuvaa osaamista. Kuvasta 5 nähdään, että vuonna 2016 valtion henkilöstöstä 47,1 prosentilla oli korkeakoulututkinto (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus) ja kaikkiaan 98,5 prosentilla

henkilöstöstä oli vähintään keskiasteen tutkinto³. Henkilöstön koulutustasoa seurataan koulutustasoindeksillä⁴, jonka arvo oli 5,3 vuonna 2016. Tämä tarkoittaa sitä, että keskimääräinen valtion henkilöstön koulutustaso sijoittui noin alimman korkea-asteen tasolle. Vuodesta 2010 vuoteen 2016 korkeakoulutuksen suorittaneiden osuus on noussut, kouluttamattomampien ryhmien osuus on laskenut ja koulutustasoindeksin arvo on noussut kahdella kymmenyksellä.



Kuva 5 Valtion henkilöstön koulutustaso vuosina 2010 ja 2016

2.5 Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Vuonna 2016 valtion henkilöstö työskenteli pääosin kokoaikaisesti (94,9 %) toistaiseksi voimassaolevassa (86,6 %) palvelussuhteessa. Henkilöstöstä 13,4 prosenttia oli eri syistä määräaikaisessa ja 5,1 prosenttia osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten osuus nousi 0,9 prosenttiyksikköä ja osa-aikaisten osuus laski 0,1 prosenttiyksikköä.

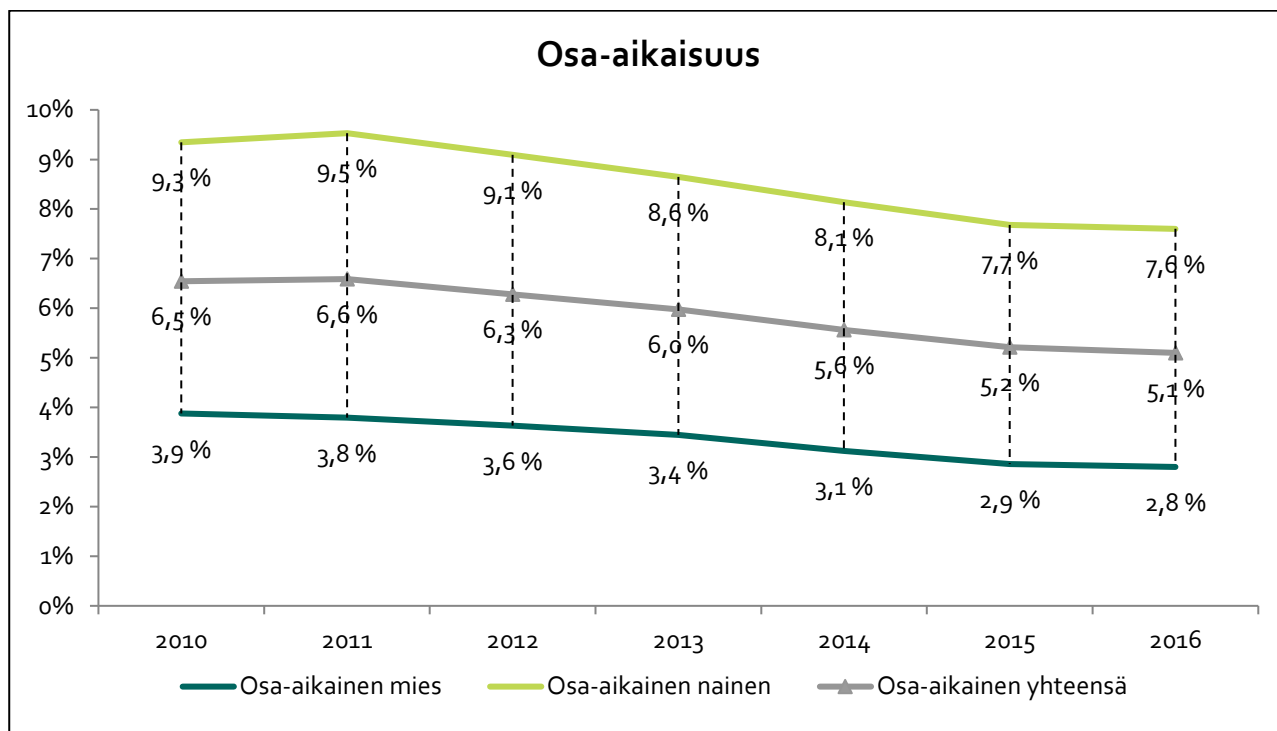
Osa-aikaisten osuus jatkoi laskevaa trendiään. Toiminnallisesti osa-aikatyö soveltuu tehtäviin, joiden suorittaminen voidaan helposti jakaa useampien henkilöiden kesken. Henkilöstölle osa-aikainen työ antaa esimerkiksi paremman mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän, mikä edistää työssä jaksamista.

³ Kun oletetaan, että koulutusaste tuntematon -ryhmään kuuluvilla on vähintään keskiasteen tutkinto. Tämä oletus tehdään, koska valtiolla ei käytännössä ole enää tehtäviä, jotka eivät vaatisi ammattikoulutusta. Teknisistä syistä koulutusaste tuntematon -ryhmään kuuluu joitakin henkilöitä, vaikkakin ryhmään kuuluvien määrä on laskenut aiemmista vuosista selvästi.

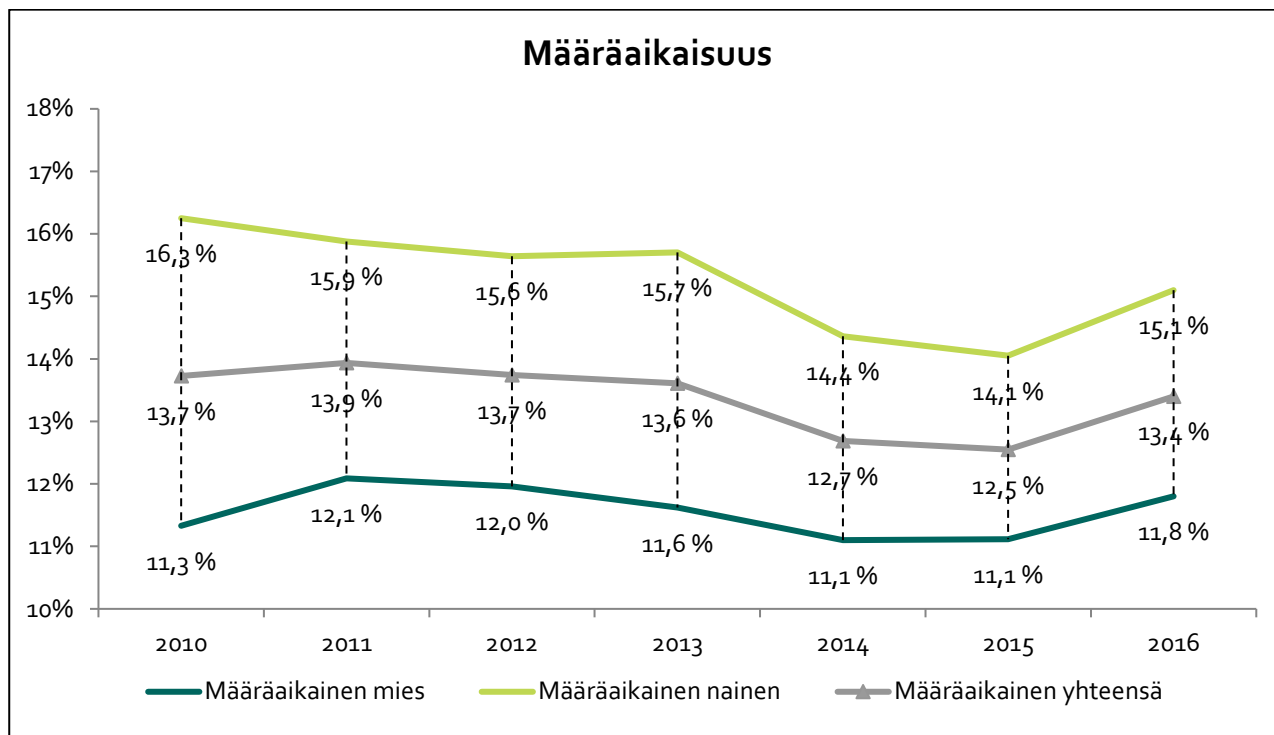
⁴ Koulutustasoindeksi on keskiarvo henkilöiden koulutusasteesta, jossa 1 = alempi perusaste, 2 = ylempi perusaste, 3,5 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi korkeakouluaste, 7 = ylempi korkeakouluaste, 8 = tutkijakoulutus.

Palvelussuhteen määräaikaaisuudelle pitää olla perusteltu syy. Esimerkiksi vanhempainvapaisiin ja muihin virkavapaisiin liittyvät sijaisuudet edellyttävät määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä. Toisaalta määräaikaisten työvoiman avulla virastot kykenevät paremmin vastaamaan väliaikaisiin työmäärän ja työvoimatarpeen muutoksiin. Vuonna 2016 määräaikaisten palvelussuhteiden tarve lisääntyi erityisesti maahanmuuttoon liittyvien tehtävien hoitamisessa.

Osa-aikaisuus ja määräaikaisuus olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä, mikä nähdään kuvista 6 ja 7. Osa- ja määräaikaisuuden korostumista naisilla selittävät esimerkiksi lastenhoitoon liittyvät työaikajärjestelyt ja osa-aikaeläkkeen yleisempi käyttö sekä vanhempainvapaisiin liittyvät sijaisuudet naisvaltaisilla aloilla. Vuoteen 2010 verrattuna erot ovat kaventuneet, sillä määräaikaisten palvelussuhteiden yleisyys on noussut miehillä ja laskenut naisilla, ja osa-aikaisuus on vähentynyt enemmän naisilla kuin miehillä.



Kuva 6 Osa-aikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2016



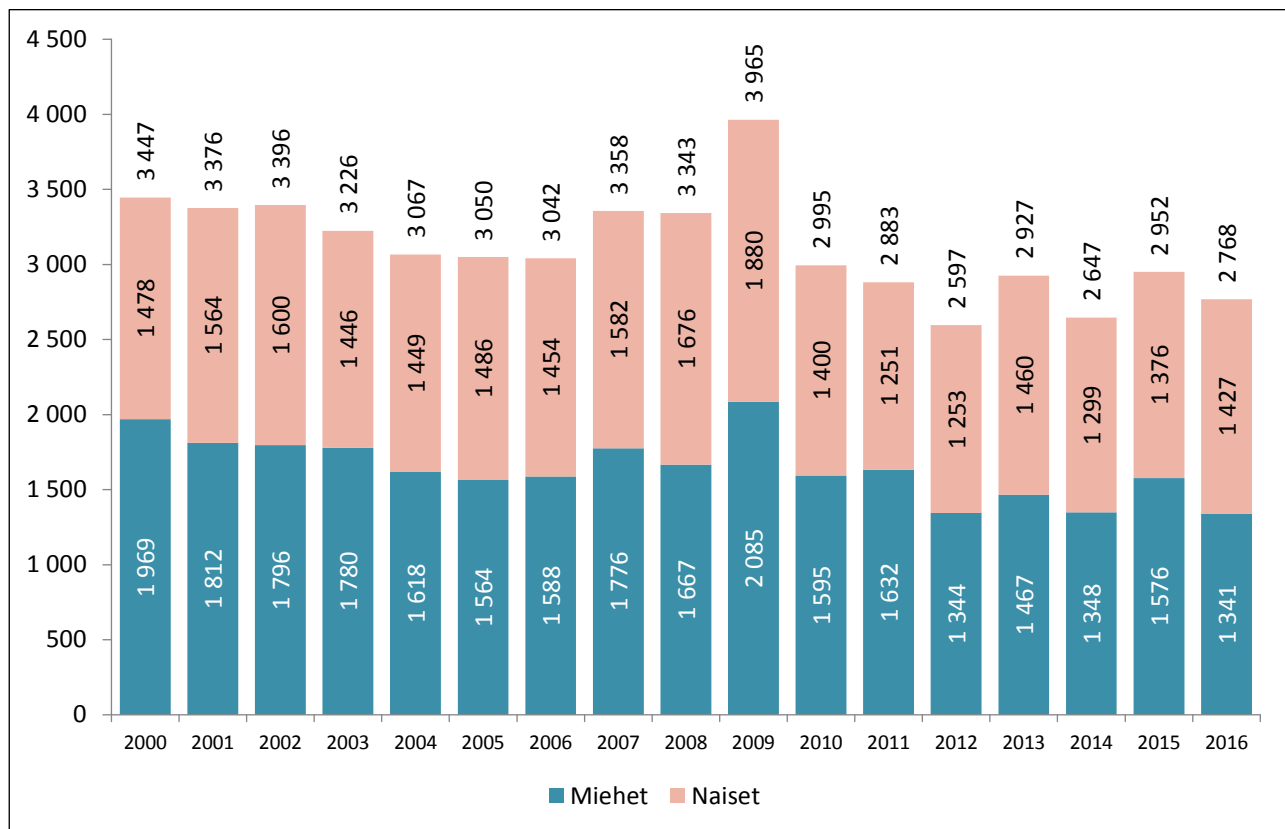
Kuva 7 Määräaikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2016

2.6 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

Merkittävimmät syyt valtiosektorin vaihtuvuuteen ovat vanhuuseläkkeelle ja toiselle työantajasektorille siirtyminen. Kuvasta 8 havaitaan, että vuoden 2016 aikana valtion palveluksesta siirtyi vanhuuseläkkeelle 2 768 henkilöä⁵, joka on 3,8 prosenttia edellisvuoden lopun henkilöstöstä⁶. Eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61 vuoden 3 kuukauden iässä. Naiset (62 vuotta 6 kuukautta) siirtyivät eläkkeelle myöhemmin kuin miehet (59 vuotta 10 kuukautta). Eläkkeellesiirtymisikä nousi edellisvuoteen verrattuna 4 kuukaudella. Vuoteen 2010 verrattuna eläkkeellesiirtymisikä on noussut 13 kuukaudella, naisilla 14 kuukaudella ja miehillä 8 kuukaudella.

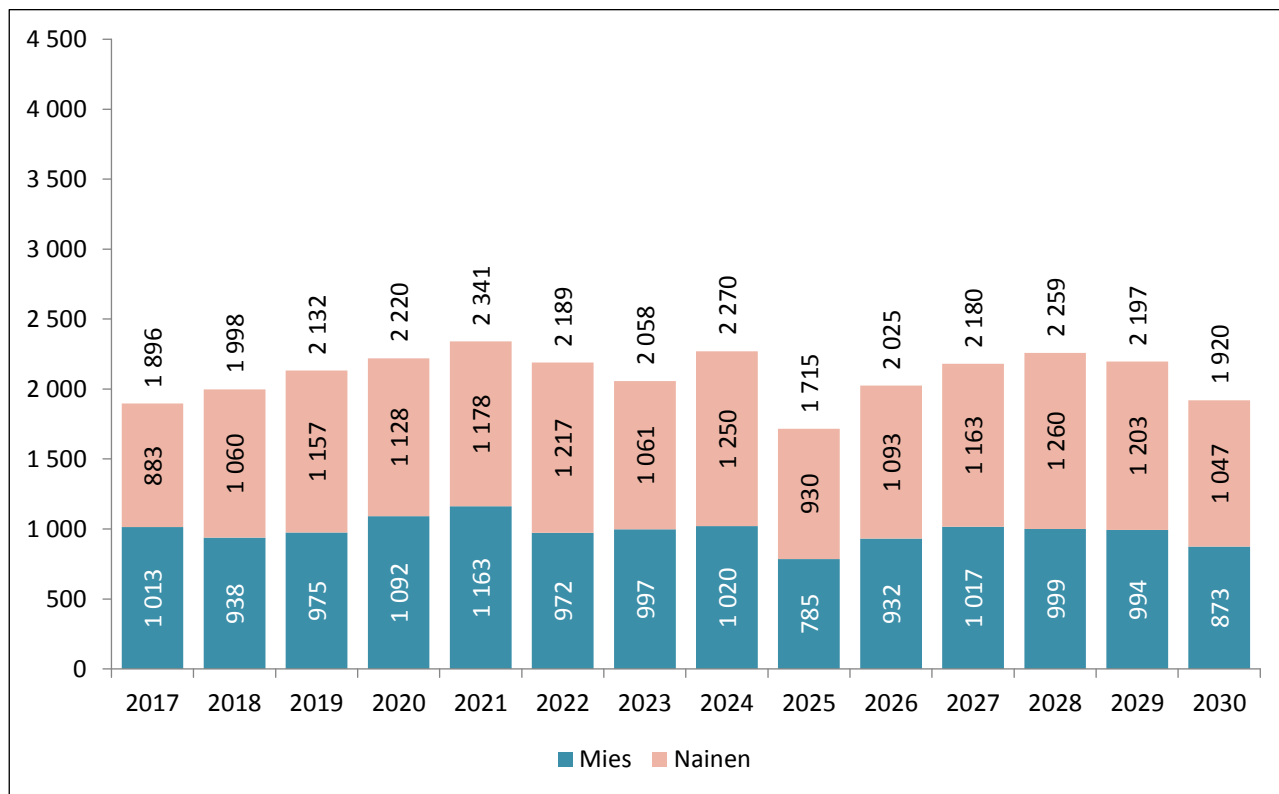
⁵ VaEL-omaeläkkeelle siirtyneet henkilöt. Lähde: Keva.

⁶ Vuoden 2015 lopussa valtion henkilömäärä oli 73 676.



Kuva 8 Toteutunut vanhuuseläköityminen valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2000–2016. Lähde: Keva.

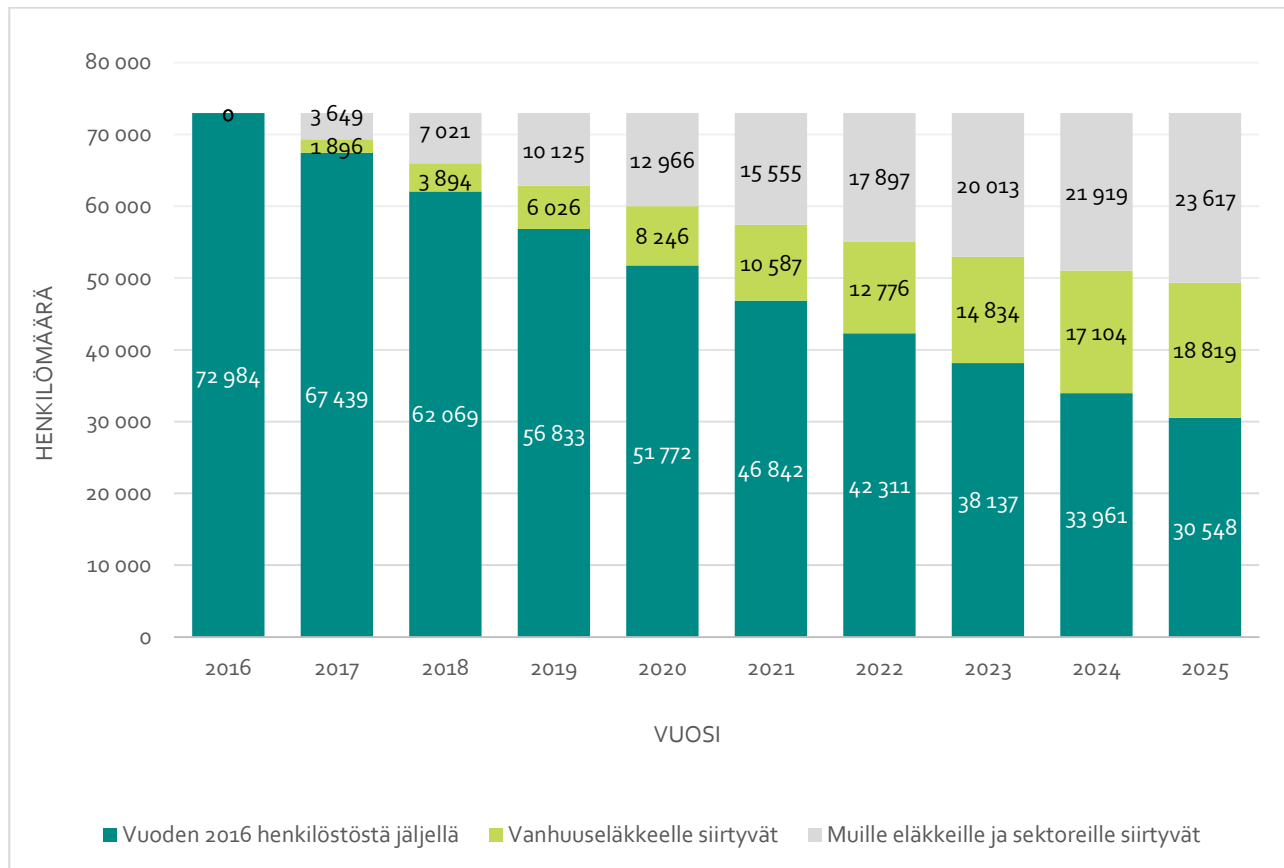
Kuvasta 9 nähdään, että valtion henkilöstön eläkkeelle jääminen tulee kiihtymään ja saavuttaa ennusteen mukaan huippunsa vuonna 2021, jolloin valtion palveluksessa olevien suurimpien ikäluokkien arvioidaan jäävän eläkkeelle. Vuosien 2017–2030 välillä valtion palveluksesta poistuu merkittävä määrä osaamispääomaa, mihin on pystyttävä vastaamaan siirtämällä osaamista eteenpäin ja tarvittaessa rekrytoimalla uusia henkilöitä.



Kuva 9 Vanhuuseläköitymisen ennuste valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2017–2030

Vuoden 2017 aikana valtion koko budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistuu arviolta 7,6 prosenttia⁷ eli 5 545 henkilöä, mikä nähdään kuvasta 10. Henkilöstön poistuma jatkuu suhteellisen tasaisena. Vuonna 2018 nykyisestä henkilöstöstä on poistunut valtion palveluksesta 15,0 prosenttia, vuonna 2019 22,1 prosenttia ja vuonna 2021 jo 35,8 prosenttia. Arviot perustuvat nykyisiin vaihtuvuuslukuihin ja niissä on huomioitu tällä hetkellä valtion palveluksessa olevan henkilöstön henkilökohtainen eläkeikä.

⁷ Vuonna 2015 poistumaennuste oli 4,2 prosenttia ja vuonna 2016 7,6 prosenttia. Ero vuosien 2015 ja 2016 prosenttien välillä johtuu pääasiassa toisen työnantajan palvelukseen siirtyvien määrästä. Poistumaennusteena käytettävä 7,6 prosenttia muodostuu vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrän ennusteesta (2,6 %), muille eläkkeille siirtyvien määrän ennusteesta (0,2 %) ja toisen työnantajan palvelukseen siirtyvien määrän ennusteesta (4,8 %).



Kuva 10 Henkilöstön poistuman ennuste vuosina 2016–2025

3 Työvoimakustannukset ja ansiokehitys

3.1 Työvoimakustannukset

Taulukossa 2 on esitetty työvoimakustannusten jakautumista. Vuonna 2016 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 4 303,7 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamenoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset laskivat edellisestä vuodesta 84,8 miljoonalla eurolla (-1,9 %). Työvoimakustannusten 1,9 prosentin lasku selittyy henkilötövuosien 1,5 prosentin laskulla sekä työvoimakustannusten 0,4 prosentin laskulla henkilötövuotta kohden. Viime vuosina työvoimakustannusten rakenne on pysynyt pääosin ennallaan⁸. Työvoimakustannusten rakenne on muuttunut edelliseen vuoteen verrattuna kuitenkin siten, että tehdyn työajan palkkojen osuus on kasvanut hieman (1,8 prosenttiyksikköä) ja välillisten työvoimakustannusten osuus on laskenut vastaavasti.

Taulukko 2 Työvoimakustannusten jakautuminen vuosina 2010, 2015 ja 2016

	2010		2015		2016		muutos 2015-2016	
	milj. €	%	milj. €	%	milj. €	%	milj. €	%
Palkkasumma	3592,0	80,0	3519,8	80,2	3518,6	81,8	-1,2	0,0
Tehdyn työajan palkat	2837,5	63,2	2743,4	62,5	2769,4	64,3	26,0	0,9
Välilliset työvoimakustannukset	1650,8	36,8	1645,2	37,5	1534,3	35,7	-110,8	-6,7
Välilliset palkat	754,4	16,8	776,4	17,7	749,2	17,4	-27,2	-3,5
Sosiaaliturva	807,0	18,0	770,5	17,6	693,1	16,1	-77,3	-10,0
Muut välilliset kustannukset	89,3	2,0	98,3	2,2	92,0	2,1	-6,3	-6,4
Työvoimakustannukset yhteensä	4488,3	100,0	4388,5	100,0	4303,7	100,0	-84,8	-1,9

Työvoimakustannukset on esitetty kunkin vuoden käyvin hinnoin. Työvoimakustannukset yhteensä muodostuvat seuraavista eristä: tehdyn työajan palkka, välilliset palkat, sosiaaliturva ja muut välilliset kustannukset. Palkkasumma sisältää tehdyn työajan palkan ja välilliset palkat.

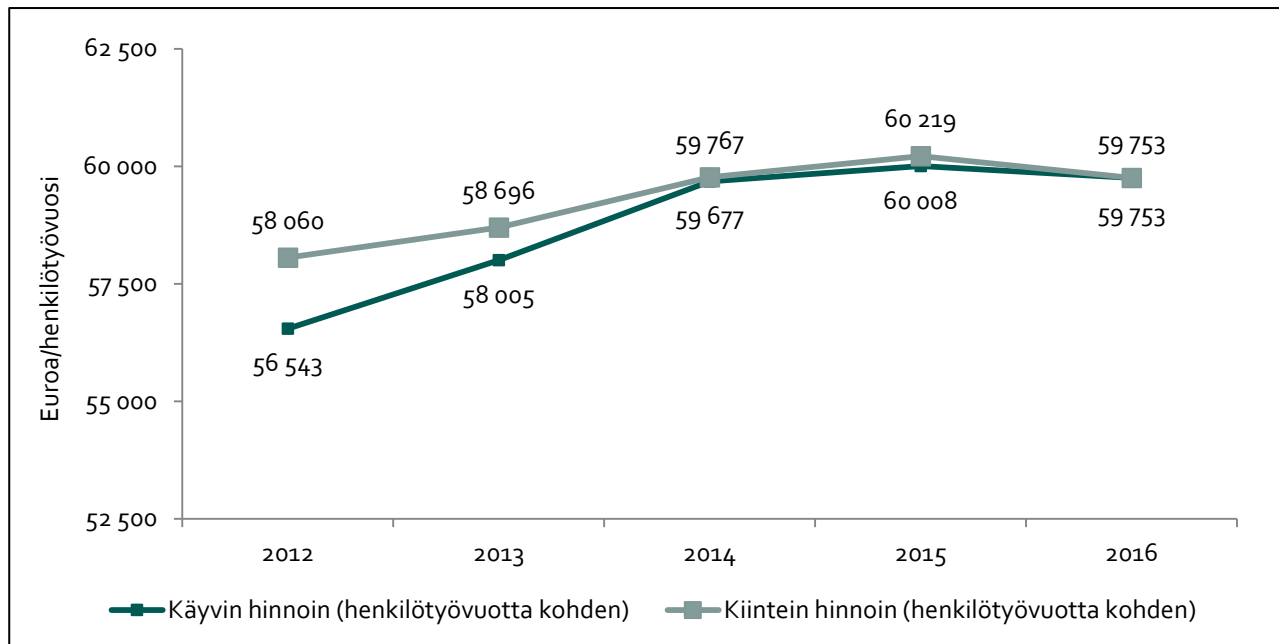
3.2 Henkilötövuoden hinta

Työvoimakustannusten kehityksestä kertoo yhden henkilötövuoden hinta, jota voidaan tarkastella kiintein hinnoin ja käyvin hinnoin. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan hintaa, jossa kunkin vuoden käypä hinta on suhteutettu tarkasteluvuoden (tässä vuoden 2016) hintatasoon. Näin tehty suhteutus huomioi inflaatiosta johtuvat hinnanmuutokset.

Kuvasta 11 nähdään henkilötövuoden työvoimakustannusten kehitys viime vuosina. Vuonna 2016 yksi valtion budjettitalouden henkilötövuosi maksoi keskimäärin 59 753 euroa. Summa sisältää sekä henkilötölle maksetut palkat että kaikki muut työvoimakustannukset. Vuodesta 2012 yhden henkilötövuoden

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

hinta eli kokonaistyövoimakustannukset yhtä henkilötyövuotta kohti ovat nousseet kiintein hinnoin tarkasteltuna 2,9 prosenttia ja käyvin hinnoin tarkasteltuna 5,7 prosenttia. Edellisvuoteen verrattuna yhden henkilötyövuoden hinta laski kiintein hinnoin 0,8 prosenttia ja käyvin hinnoin 0,4 prosenttia.

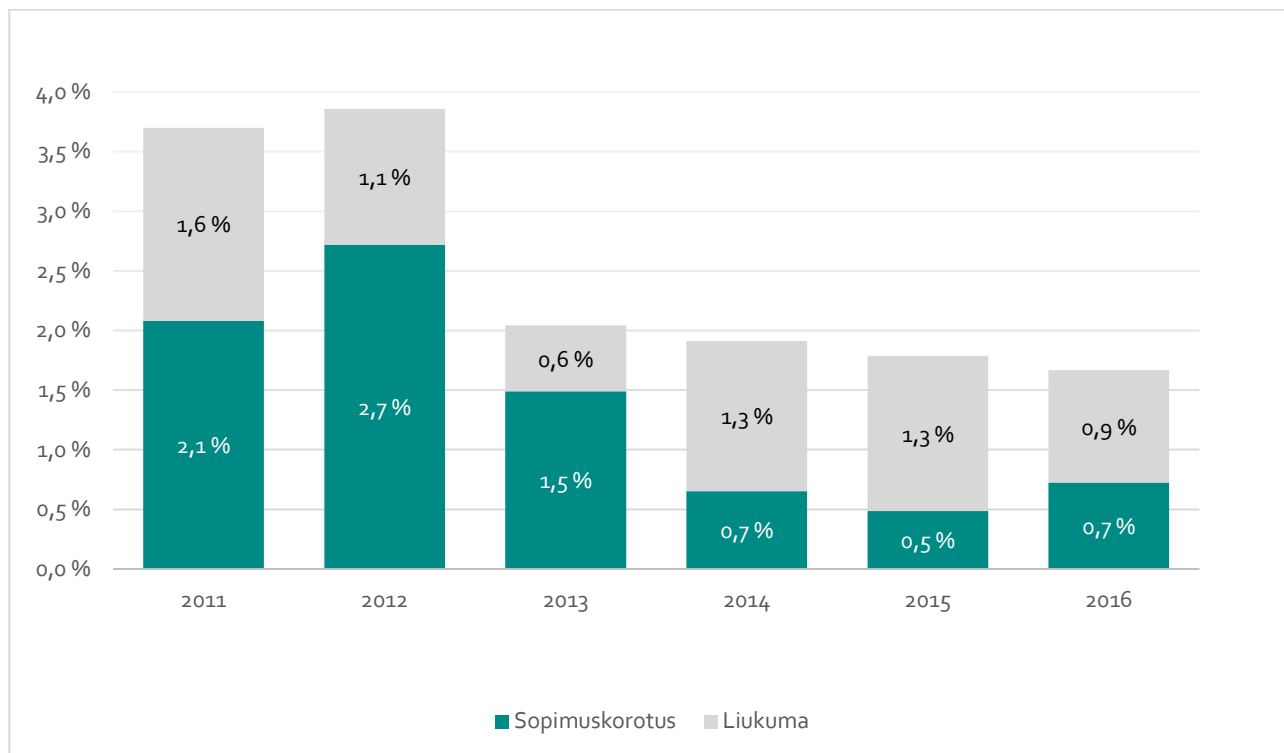


Kuva 11 Valtion työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2012–2016

3.3 Ansiokehitys

Valtion henkilöstö on kattavasti valtion palkkausjärjestelmän (VPJ) piirissä. Siinä henkilön palkka koostuu työtehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, tehtävissä suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta ja erilaisista lisistä. Valtion henkilöstön ansiokehitys muodostuu keskus- ja virastotason sopimusten perusteella palkkoihin tehtävistä sopimuskorotuksista ja palkkaliukumasta. Palkkaliukumaa aiheuttavat yhtäältä työtehtävien vaativuuden kohoamisen ja työsuorituksen parantumisen perusteella maksetut palkankorotukset ja toisaalta henkilö- ja tehtävärakenteen muutokset.

Kuvassa 12 on esitetty keskimääräinen ansiokehitys valtiolla vuosina 2011–2016. Vuonna 2016 valtion budjettitalouden piirissä olevan kokoaikaisen henkilöstön säännöllisen työajan ansiot nousivat keskimäärin 1,6 prosenttia, joka koostuu sopimuskorotuksista (0,7 %) ja palkkaliukumasta (0,9 %).



Kuva 12 Ansiokehitys valtiolla vuosina 2011–2016. Lähde: Tilastokeskus.

3.4 Työajan käyttö

Vuonna 2016 valtionhallinnossa työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 23 minuuttia ja työpäivien lukumäärä oli 253. Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 80,2 prosenttia ja koulutuksen, lomien ja muun ei tehdyn työajan osuus 19,8 prosenttia. Tehdyn vuosityöajan osuus kasvoi edellisvuodesta (79,2 %) mutta oli alemmalla tasolla kuin vuonna 2010 (81,2 %). Tehdyn työajan osuuden kasvu edellisvuodesta selittyy vuosilomien ja sairauspoissaolojen määrän vähenemisellä. Vuoteen 2010 verrattuna väheneminen puolestaan selittyy sillä, että vuonna 2016 käytettiin enemmän työaika koulutukseen ja useampi oli pitkien vuosilomien piirissä.

Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, niin kokoaikainen henkilö teki valtiolla keskimäärin 203 työpäivää vuoden 2016 aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa, että sellaisen palvelun tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaika vastavan työpanoksen, tarvittiin noin 1,25 henkilöä.

4 Työhyvinvointi

4.1 Työtyytyväisyys

Henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu valtiolla vuodesta 2004 lähtien VMBaro:lla. Organisaatiot, joilla VMBaro on käytössä, saavat siitä omien tietojensa lisäksi vertailutiedot erilaisilla luokituksilla koko valtiolta, hallinnonaloilta ja virastotyypeistä. VMBaro -sisältöisten työtyytyväisyystutkimusten kohdejoukko kattaa yli 70 prosenttia valtion henkilöstöstä. Suurimmat ulkopuolella olevat organisaatiot ovat Poliisi ja Puolustusvoimat, joilla on omat henkilöstötutkimuksensa. Kyselyiden vastausprosentti vuonna 2016 oli keskimäärin 71.

Vuonna 2016 VMBaron kysymyspatteristoa uudistettiin. Työtyytyväisyyskyselyn sisältöä muutettiin, joten kyselyn sisältämät yksittäiset kysymykset ja kysymysosiot ovat vain rajoitetusti vertailukelpoisia. Tästä syystä tulosten suoraa vertailua aiempiin vuosiin ei ole mielekästä tehdä. Suosituksena onkin, että vuodesta 2016 alkaen aloitetaan uudet aikasarjatutkimukset.

Varsinainen työtyytyväisyyskysely koostuu kahdeksasta pääkohdasta, jotka sisältävät 3-7 työtyytyväisyyskysymystä. Kaikkiaan kysymyksiä on 40 kappaletta. Pääkohdat ovat:

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

Summaindekseinä VMBarossa on saatavilla innovointikyvykkyyssindeksi, työyhteisöindeksi ja johtajuusindeksi. Lisäksi lasketaan työelämän laadun kokemista mittaava QWL-indeksi (Quality of Working Life).

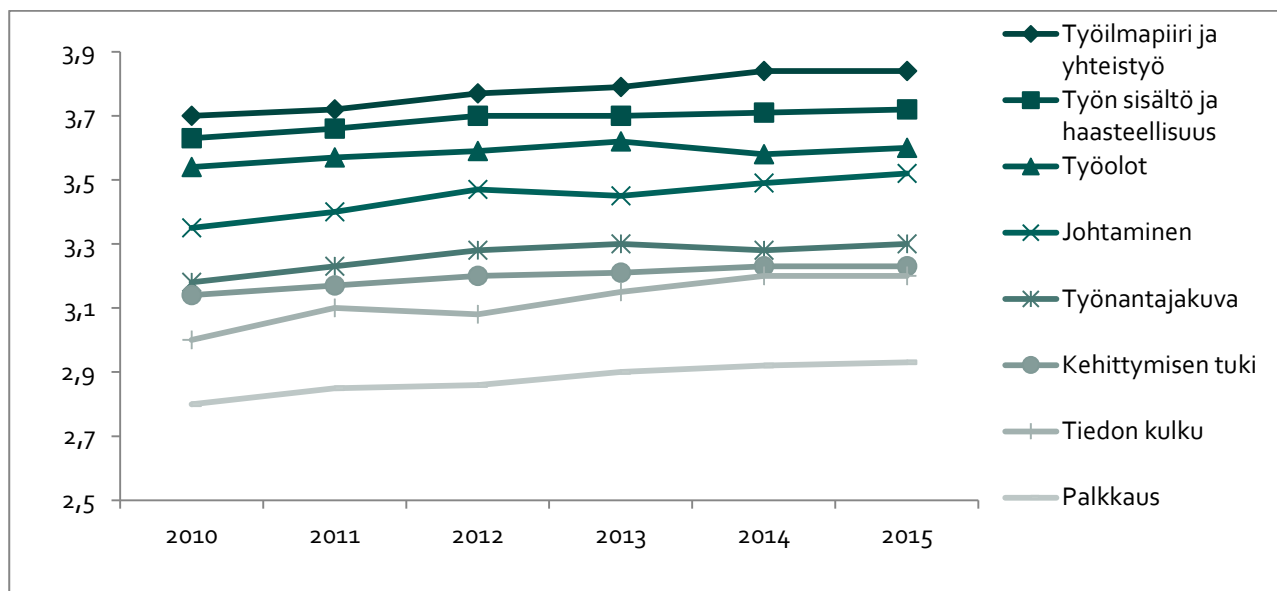
Lisäksi työtyytyväisyyskyselyn vakiokysymyssidatassa on erillisiä kysymyksiä, jotka koskevat mm. tehtäväkiertoa, työpaikanvaihtoaikaa, työpaikan suositteluhalukkuutta, esimiesten ja johdon antamaa mahdollisuutta uudistua työssä, epäasiallista kohtelua, työhyvinvointia ja työyhteisön vahvuuksia ja heikkouksia. Työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla⁹.

Työtyytyväisyydessä tulee kiinnittää huomiota sekä tyytyväisyyden nykytasoon että sen kehitykseen. Työtyytyväisyyden kriittisenä rajana asteikolla 1–5 voidaan pitää indeksilukua 3. Jos työtyytyväisyysindeksi on 3:n alapuolella, siihen on kiinnitettävä huomiota ja ryhdyttävä tarvittaessa korjaustoimenpiteisiin. Indeksien ollessa 3–3,5 henkilöstön työtyytyväisyys on tyydyttävällä tasolla, mutta parantamistoimenpiteille on tarvetta. Kun työtyytyväisyys ylittää arvon 3,5 voidaan puhua normaalia paremmasta tasosta ja 4 jälkeen työtyytyväisyyden voidaan todeta olevan erittäin hyvässä kunnossa. Organisaatioiden toiminta, henkilös-

⁹ Viisiportaisella asteikolla 1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3 = ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4 = tyytyväinen ja 5 = erittäin tyytyväinen. Työtyytyväisyysindeksit saavat vastaavasti arvot 1–5 ja ne lasketaan kysymyksistä aritmeettisina keskiarvoina.

törakenne ja kulttuuri vaihtelevat ja arvoasetelmissa on eroja organisaatioiden välillä. Nämä erot vaikuttavat myös työtyytyväisyysindeksien tasoon. Tämä on otettava huomioon työtyytyväisyystutkimusten tulosten analysoinnissa.

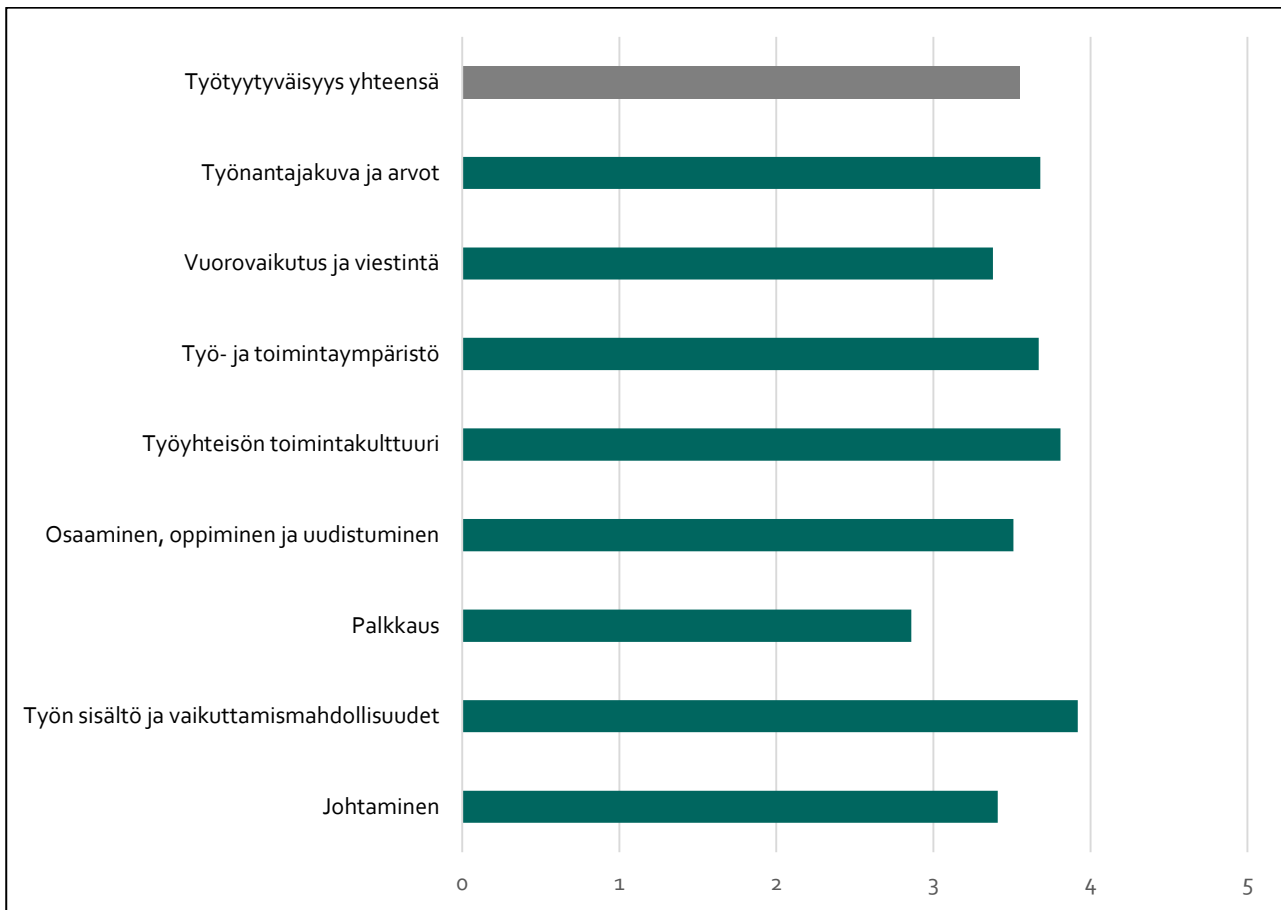
Valtion henkilöstön työtyytyväisyys on kokonaistasolla parantunut tasaisesti. Vuonna 2016 työtyytyväisyys oli hieman korkeammalla tasolla (3,55) kuin edellisenä vuonna, vanhalla työtyytyväisyyskyselyllä, saatu indeksi-arvo (3,45). Vuoteen 2010 (3,33) verrattuna parannusta on tullut merkittävästi. Vuosien 2010–2015 nouseva kehitys on nähtävissä kuvasta 13.



Kuva 13 Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vuosina 2010–2015. Lähde: Valtiovarainministeriö, VMBaro¹⁰.

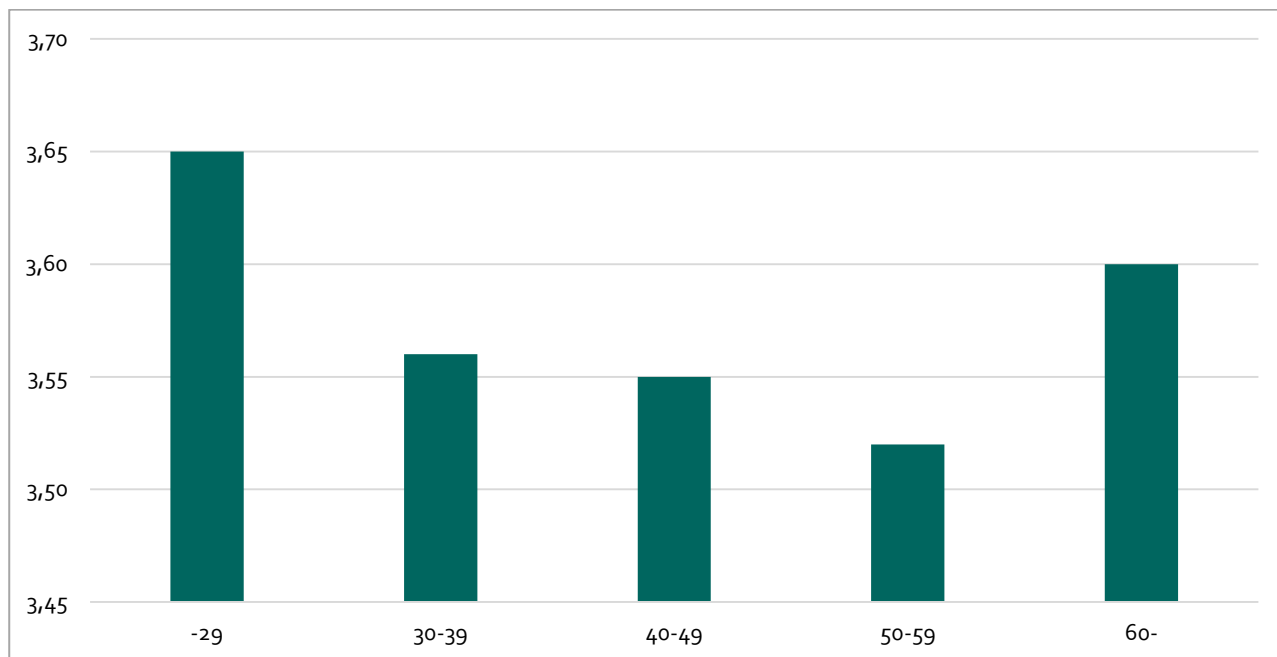
Kuvasta 14 nähdään, että vuonna 2016 VMBaron uudistetun työtyytyväisyyskyselyn mukaan valtion henkilöstö oli tyytyväisintä työn sisältöön ja vaikuttamismahdollisuuksiin (indeksi-arvo: 3,92), työyhteisön toimintakulttuuriin (3,81), työnantajakuvaan ja arvoihin (3,68), työ- ja toimintaympäristöön (3,67) sekä osaamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen (3,51). Eniten kehitettävää oli tyytyväisyydessä vuorovaikutukseen ja viestintään (3,38), johtamiseen (3,41) ja palkkaukseen (2,86), jotka saivat työtyytyväisyyskyselyssä alhaimmat indeksiluvut. Palkkauksen alhaisen luvun osalta on syytä huomata, että aiemmissakin työtyytyväisyyskyselyissä on saatu alhaisia arvoja (ks. kuva 13).

¹⁰ VMBaro on siirretty Valtiokonttoriin 1.7.2016 alkaen. Valtiovarainministeriöllä säilyy edelleen ohjaava rooli järjestelmän kehittämistyössä ja hyödyntämisessä.



Kuva 14 Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vuonna 2016. Lähde: Valtiokonttori, VMBaro.

Vuoden 2016 kyselyn mukaan valtion henkilöstöstä miehet (3,63) olivat kokonaistyötyytyväisyysmittarin perusteella tyytyväisempiä kuin naiset (3,51). Alle 30-vuotiaiden ja yli 60-vuotiaiden ikäryhmiin kuuluvat henkilöt olivat kaikkein tyytyväisimpiä (kuva 15). Määräaikaisten kokonaistyötyytyväisyys (3,66) oli korkeammalla tasolla kuin vakinaisten (3,55).



Kuva 15 Kokonaistyytyväisyys ikäryhmittäin vuonna 2016. Lähde: Valtiokonttori, VMBaro.

4.2 Tyytyväisyys johtamiseen

Vuonna 2016 tyytyväisyys johtamiseen indeksi-arvo oli 3,41, jota ei voi verrata aikaisempien vuosien indeksilukuihin tyytyväisyyskyselyn muutoksista johtuen. Kuvassa 16 kuvataan valtion henkilöstön tyytyväisyyttä johtamiseen. Kuvasta huomataan, että henkilöstö arvioi myönteisimmin lähiesimiehiltä saatavaa oikeudenmukaista kohtelua (4,07) ja tuloksellisen työn tekemisen mahdollistamista (3,71). Eniten kehitettävää oli ylimmän johdon toiminnassa esimerkkinä ja suunnan näyttäjänä (3,01), johdon onnistumisessa työyhteisön töiden organisoinnissa (3,01) ja esimiesten onnistumisessa töiden organisoinnissa (3,26). Ensimmäistä kertaa kysyttiin myös henkilöstön mahdollisuutta kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla, joka sai indeksi-arvon 3,30. Yleisenä johtopäätöksenä tuloksista voidaan havaita valtion henkilöstön kokevan tyytyväisyyden johtamiseen kaksijakoisesti: lähiesimiestyöhön ollaan tyytyväisiä, mutta ylimmän johdon saama palaute ei yltänyt vastaavalle tasolle.

Vuodesta 2010 vuoteen 2015 tyytyväisyys johtamiseen parani kaikilla osa-alueilla. Suhteellisesti nopeinta myönteistä kehitystä tapahtui tyytyväisyydessä esimieheltä saatuu oikeudenmukaiseen kohteluun, joka näkyi myös vuoden 2016 tutkimuksessa parhaana yksittäisenä johtamisen osa-alueena. Vuoden 2016 tyytyväisyyskysely johtamiseen tehtiin VMBaron uudistetuilla kysymyksillä, joten uusi aikasarja aloitetaan ensi vuonna vuoden 2016 tutkimuksesta lähtien.



Kuva 16 Valtion henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen vuonna 2016. Lähde: Valtiokonttori, VMBaro.

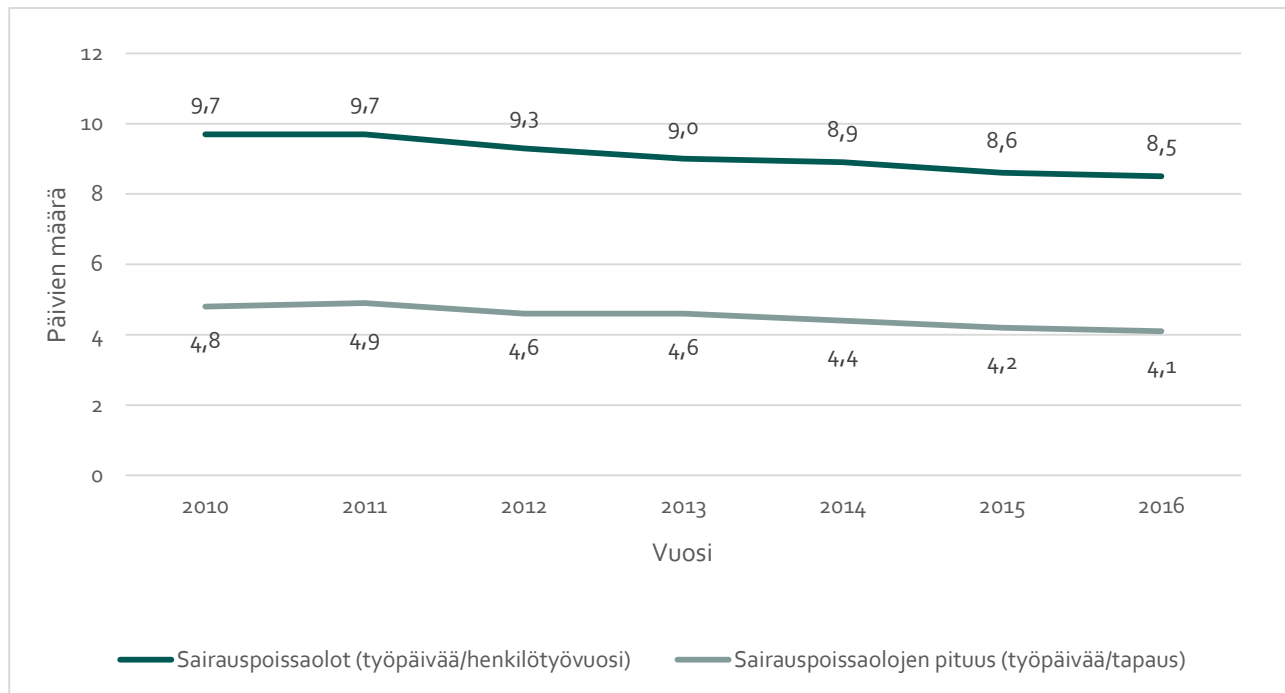
4.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä kuvaa välillisesti henkilöstön työhyvinvointia. Lisäksi runsaat sairauspoissaolot lisäävät organisaation työvoimakustannuksia ja heikentävät tuottavuutta. Kuvasta 17 nähdään, että vuonna 2016 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 8,5 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Johtamisen kehittämisen ja KELA:n työterveydenhuollonkustannusten korvauksiin liittyvän sairauspoissaolojen hallintamallin käyttöönoton myötä sairauspoissaolot ovat vähentyneet viime vuosina. Sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta 0,1 työpäivällä ja vuodesta 2010 1,2 työpäivällä henkilötyövuotta kohti. Suunta on kuuden vuoden tarkkailujaksolla ollut alaspäin.

Vuonna 2016 yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,1 työpäivää ja lyhyiden, 1–3 työpäivän sairauspoissaolojen osuus oli 77,8 prosenttia. Henkilöstöstä 41,6 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaoloa vuoden aikana. Sairauspoissaolon kesto oli 0,1 työpäivää alemmalla tasolla kuin edellisenä vuonna, kun taas lyhyiden sairauspoissaolojen osuus kasvoi 2,0 prosentilla edellisestä vuodesta. Vuodesta 2010 sairauspoissaolon keskimääräinen kesto on lyhentynyt 0,7 työpäivällä, ja lyhyiden sairauspoissaolojen osuus kasvanut 1,4 prosentilla. Ilman sairauspoissaoloja selvinneiden osuus oli vuonna 2016 korkeampi kuin vuosina 2015 (40,3 %) ja 2010 (35,7 %).

Valtionhallinnon tehtävien luonteen vuoksi virastoissa sattuu keskimäärin vain vähän työtapaturmia. Vuonna 2016 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohti.

Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot. Vuonna 2016 tapaturmapoissaolo kesti keskimäärin 12,0 työpäivää. Tapaturmapoissaolot pidentyivät edellisvuodesta (1,7 tpu), mutta ovat lyhentyneet vuodesta 2010 (-2,9 tpu).

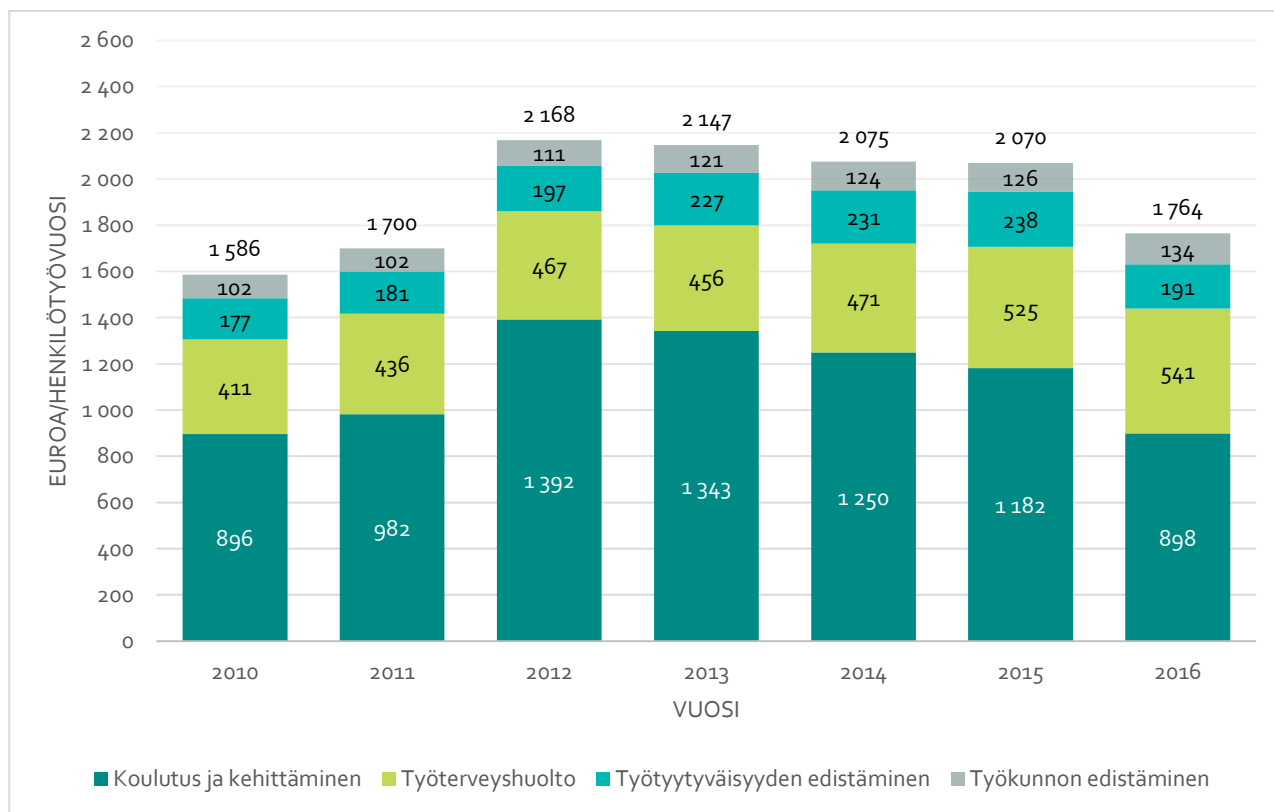


Kuva 17 Valtion henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2010–2016

5 Henkilöstön kehittäminen

5.1 Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstön työtyytyväisyyden ja työkunnon edistämiseen, koulutukseen ja kehittämiseen sekä työterveyshuoltoon tehdyillä henkilöstöinvestoinneilla pyritään varmistamaan se, että henkilöstön tila tukee organisaation toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Kuvasta 18 nähdään, että vuonna 2016 työtyytyväisyyden, työkunnon ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 1 764 euroa henkilötyövuotta kohti, joka on vähemmän kuin vuosina 2012–2015. Henkilöstöinvestoinneista 51 prosenttia käytettiin henkilöstökoulutukseen, 31 prosenttia työterveyshuoltoon ja 19 prosenttia työtyytyväisyyden ja työkunnon parantamiseen. Edelliseen vuoteen verrattuna koulutukseen ja kehittämiseen sekä työtyytyväisyyden edistämiseen investoitiin henkilötyövuotta kohden vähemmän ja työterveyshuoltoon enemmän. Vuoteen 2010 verrattuna henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohti ovat kasvaneet 11,3 prosentilla.

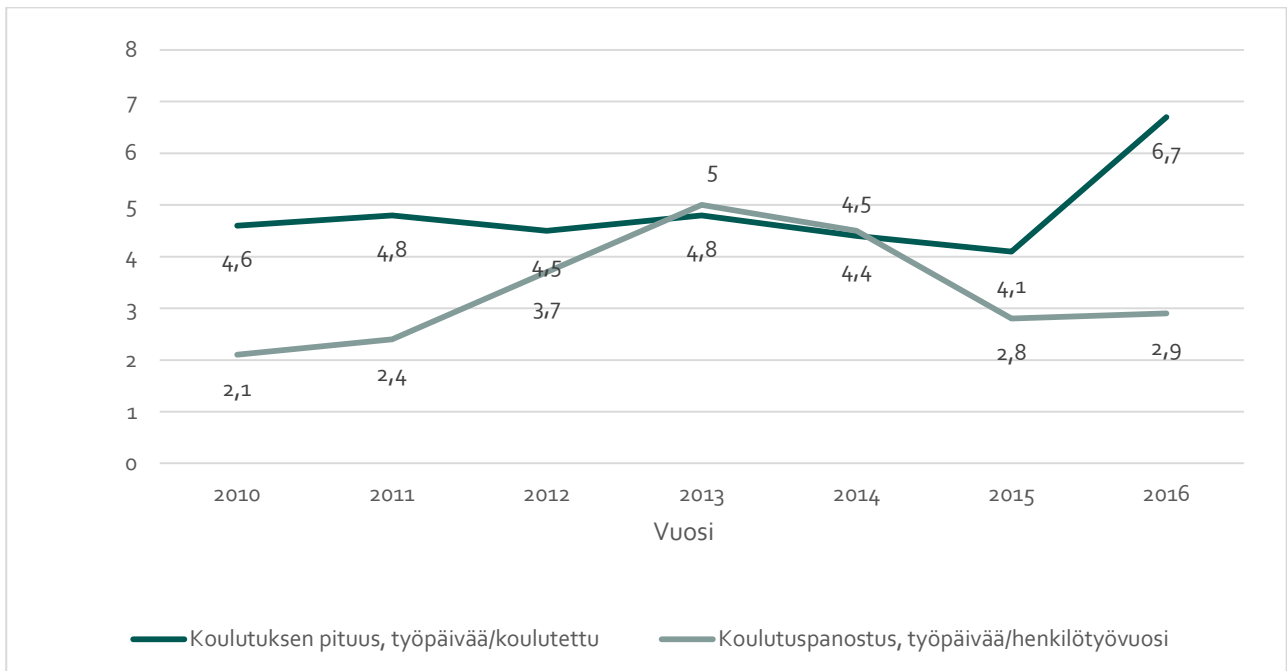


Kuva 18 Henkilöstöinvestoinnit valtiolla vuosina 2010–2016

5.2 Henkilöstökoulutus

Valtion virastojen tehtävien luonteen vuoksi suuri osa valtiolla tehtävästä työstä on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään korkeaa koulutusta. Työntekijän osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen vaatii jatkuvaa kouluttamista. Kuvasta 19 nähdään, että vuonna 2016 henkilöstökoulutukseen käytettiin keskimäärin 2,9 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Parin vuoden laskun jälkeen koulutuspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti kääntyi kasvuun ja nousi 3,6 prosentilla edellisestä vuodesta. Vuoteen 2010 verrattuna koulu-

tuspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti oli 38,1 prosenttia korkeampi vuonna 2016. Koulutuksen pituus koulutettua kohden näkyy selvänä nousuna aikaisempiin vuosiin nähden. Tämä johtuu osittain siitä, että koulutukseen osallistuneiden työpäivien laskennasta vuonna 2015 puuttui 94 viraston tiedot ja vuonna 2016 tiedot puuttuivat 51 viraston osalta.



Kuva 19 Henkilöstökoulutuksen pituus ja koulutuspanostus vuosina 2010–2016

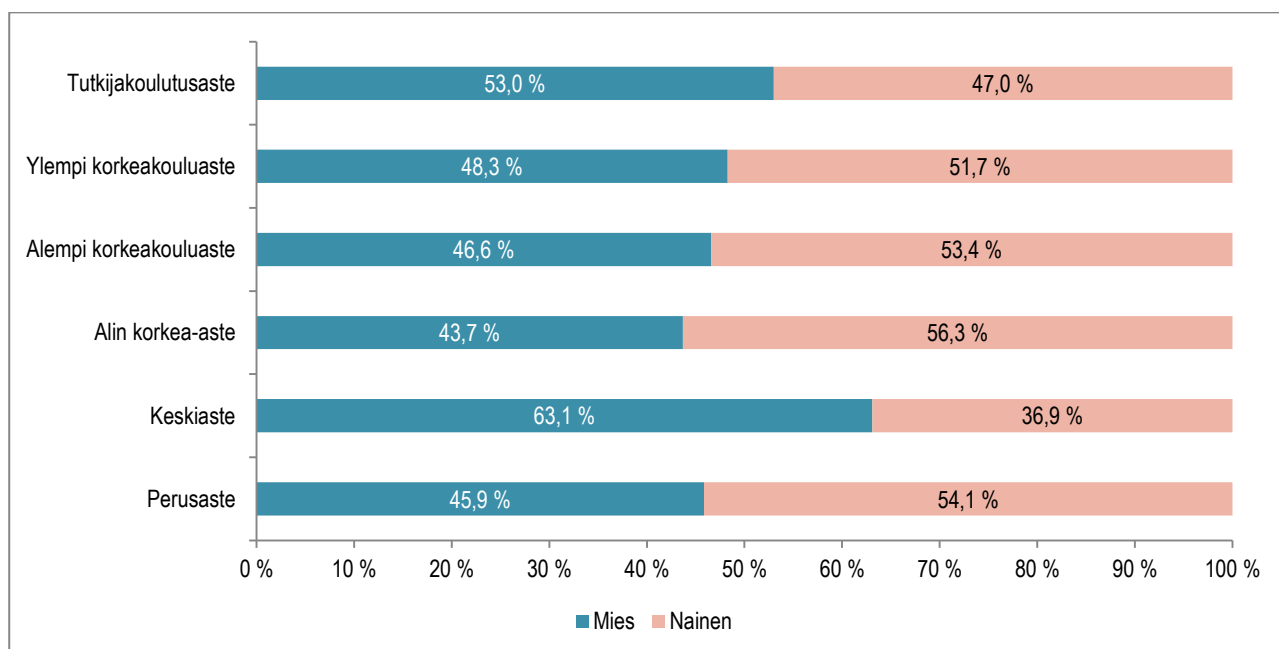
6 Naiset ja miehet valtiolla

6.1 Koulutus

Koulutustasoindeksi oli vuonna 2016 valtiosektorilla keskimäärin 5,3. Naisilla koulutustasoindeksi oli 5,4 ja miehillä 5,2. Toisin sanoen naisten keskimääräinen koulutustaso oli hieman korkeampi.

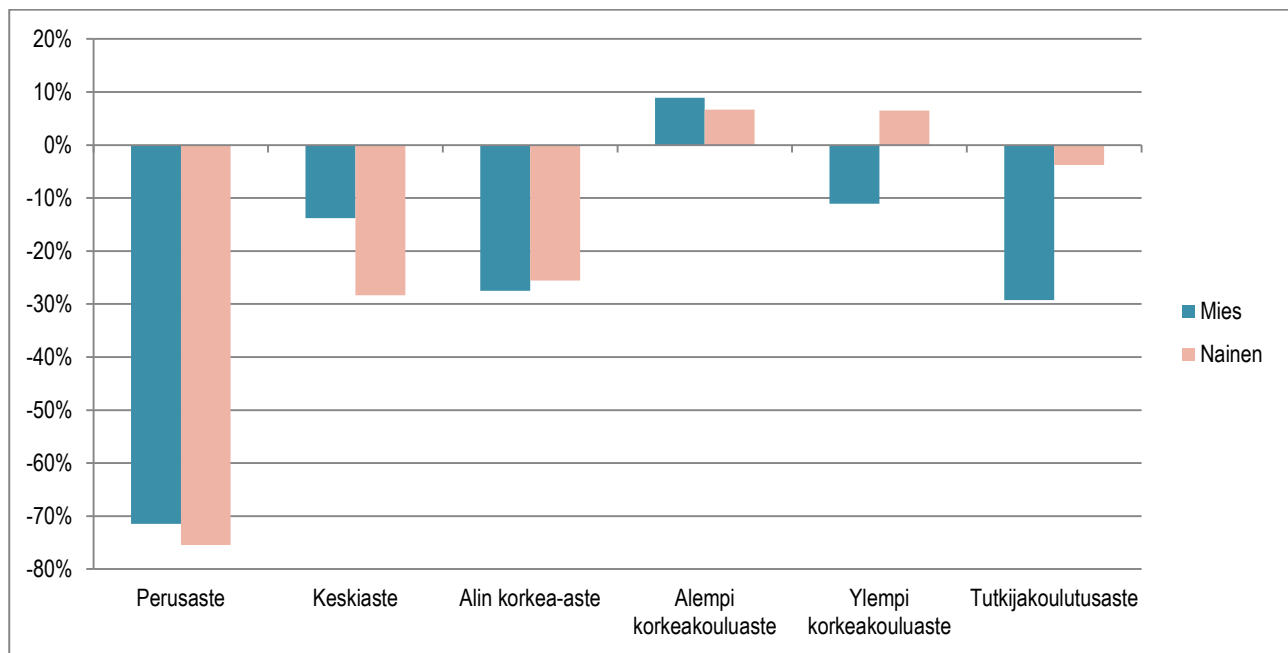
Kuva 20 havainnollistaa valtiosektorin henkilöstön koulutusastetta sukupuolittain. Koulutuksen taso on usein yhteydessä henkilön asemaan työmarkkinoilla.

Sukupuoliosuudet eri koulutusasteilla vaihtelevat merkittävästi. Ylemmän korkeakoulututkinnon osalta tilanne on tasaväkisin, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista noin puolet on naisia ja puolet miehiä. Miesten osuus on suurempi tutkijakoulutuksen ja keskiasteen tutkinnon suorittaneista, kun taas naisten osuus on suurempi perusasteen, alimman korkea-asteen ja alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneista.



Kuva 20 Valtion henkilöstö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuonna 2016

Kuvassa 21 esitetään naisten ja miesten määrissä tapahtuneita muutoksia koulutusasteittain vuosien 2010–2016 aikana. Naisilla ja miehillä matalammin koulutettujen määrä on laskenut enemmän kuin korkeasti koulutettujen määrä. Eniten vähennystä on tapahtunut perusasteen tutkinnon suorittaneiden ryhmässä, jossa sekä miesten että naisten määrä on laskenut noin kaksi kolmasosaa viiden vuoden aikana. Ryhmät, joissa on tapahtunut kasvua, ovat alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet ja naiset sekä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset. Tutkijakoulutettujen miesten suurta pudotusta selittää VTT:n siirtyminen pois valtion budjettitalouden piiristä.

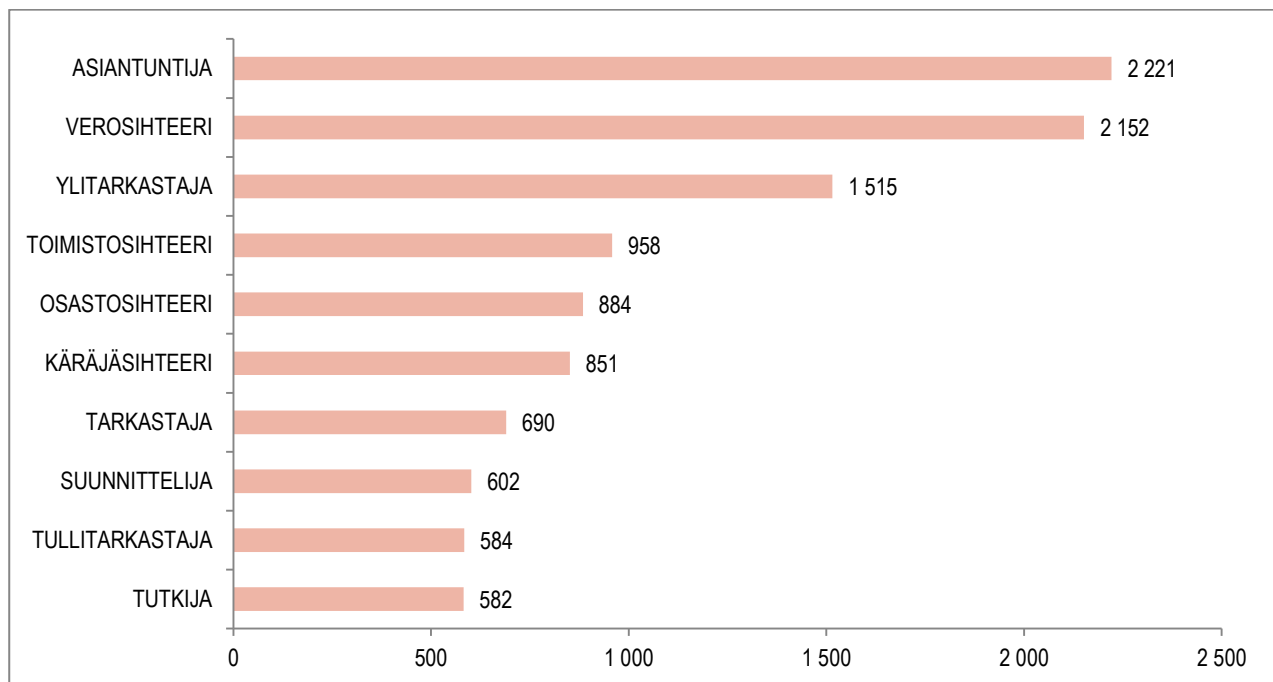


Kuva 21 Valtion henkilöstömäärän muutos koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2010–2016

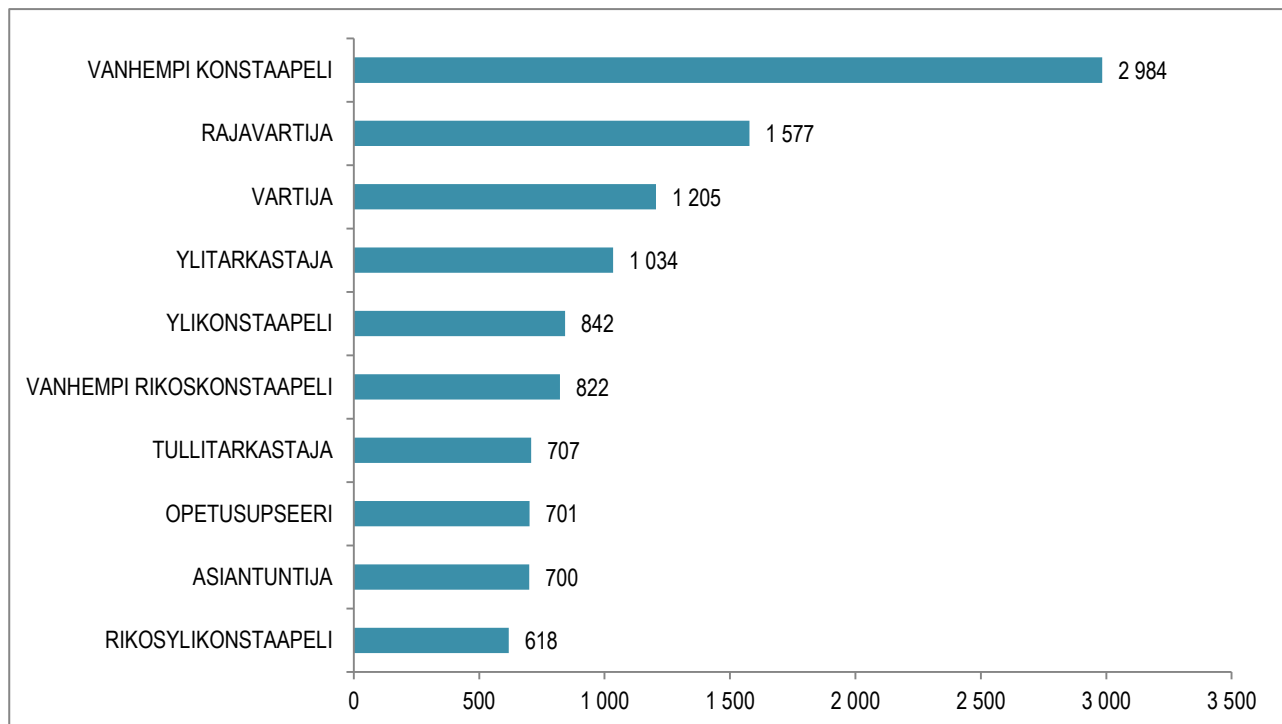
6.2 Ammattinimikkeet

Sukupuolten välistä ammatillista segregaatiota voidaan konkretisoida puhumalla nais- ja miesvaltaisista ammateista. Kuvista 22 ja 23 nähdään naisten ja miesten yleisempiä ammatinimikkeitä valtiosektorilla vuonna 2016. Monet yleisimmistä ammateista ovat voimakkaasti segregoituneita.

Valtiolla työskentelevistä miehistä 30 prosentilla ammatinimike oli joku kymmenestä yleisimmästä miesvaltaisesta ammatinimikkeestä. Puolestaan naisista 31 prosentilla ammatinimike oli yksi kymmenestä yleisimmästä naisvaltaisesta ammatinimikkeestä. Valtiolla on myös useita ammatinimikkeitä, joita ei ole lainkaan toisella sukupuolella. Ainoastaan miesten ammatteja ovat muun muassa taisteluvälinealiupseeri (84 miestä) ja esiupseeri (85 miestä). Ammatinimikkeitä, joissa työskenteli ainoastaan naisia, olivat muun muassa johdon sihteeri (96 naista), hallintosihteeri (105 naista) ja ravitsemistyöntekijä (33 naista).



Kuva 22 Naisten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2016

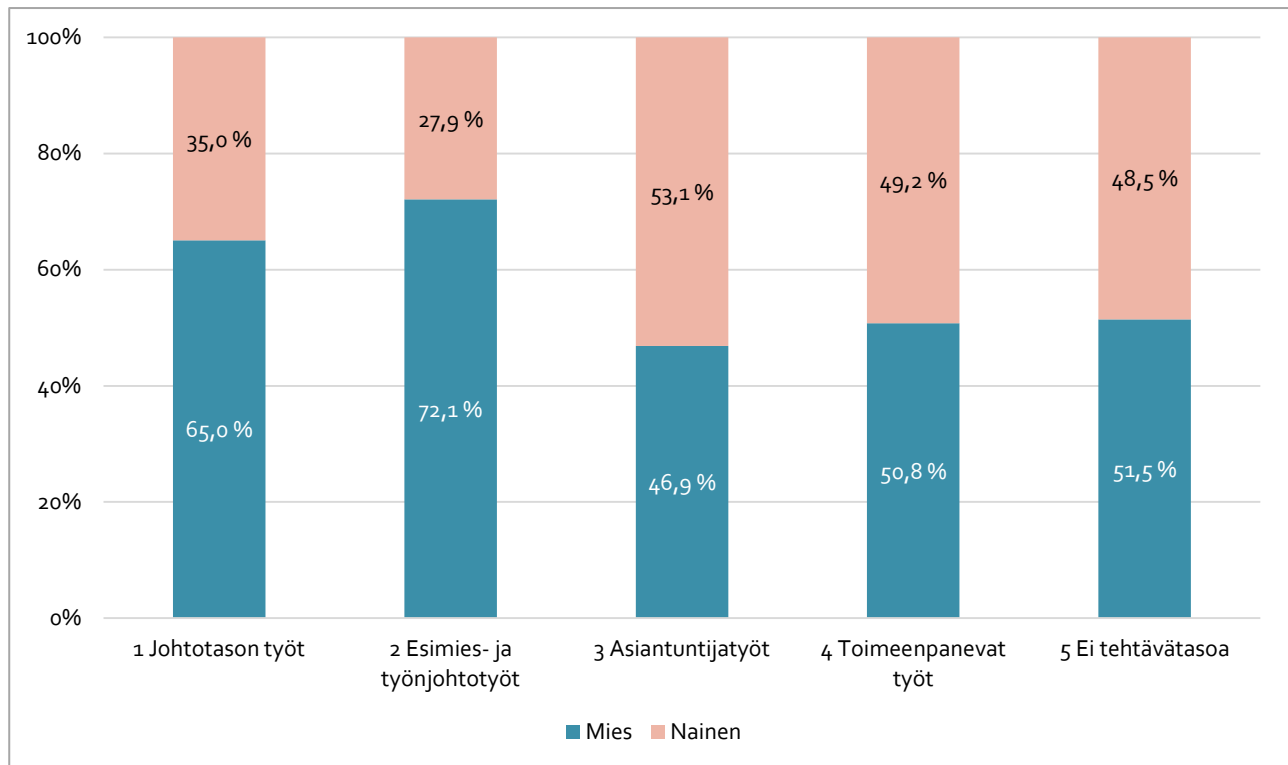


Kuva 23 Miesten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2016

6.3 Tehtäväasoittainen sijoittuminen

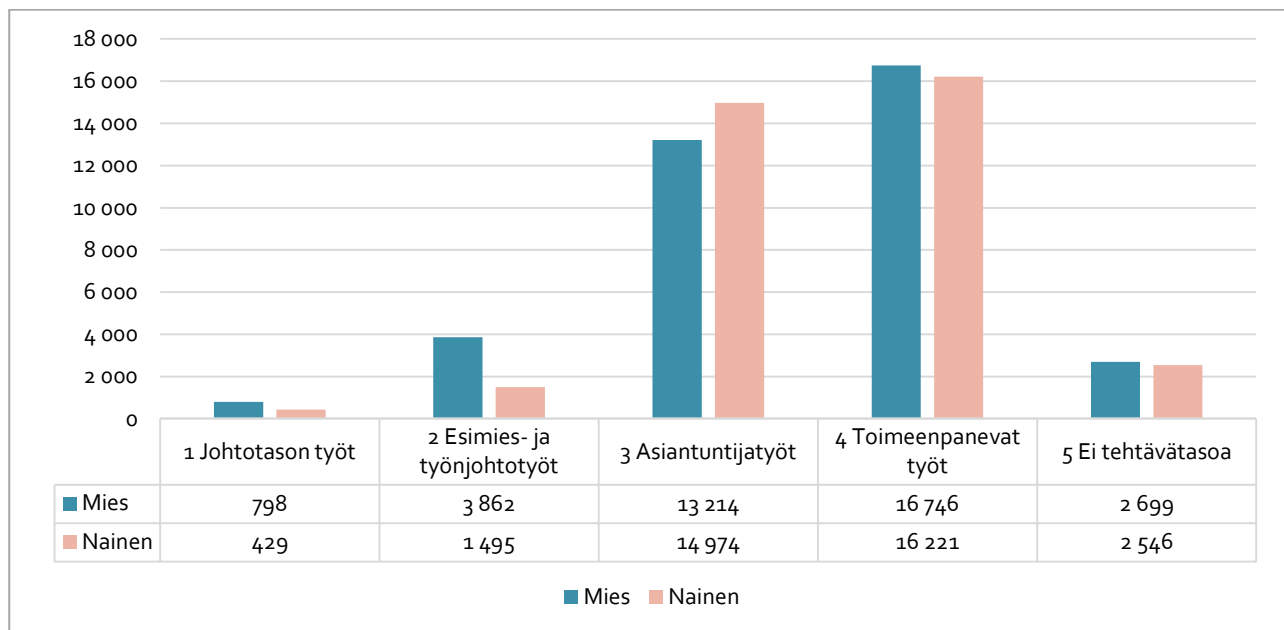
Naiset ja miehet sijoittuvat virastojen sisällä hieman erilaisiin tehtäviin. Yleisesti ottaen naisten osuus pienenee organisaatiohierarkiassa ylöspäin mentäessä. Seuraavissa kuvissa tarkastellaan naisten ja miesten sijoittumista valtion palkkatilastointiluokituksen (VPL) mukaisiin tehtävätasoihin. Tehtävätasoluokituksella virat ja toimet on luokiteltu neljään ryhmään sen mukaan millaisia johtamis- ja esimiestehtäviä niihin sisältyy.

Kuvasta 24 havaitaan, että vuonna 2016 naisten ja miesten osuudet olivat melko tasaisesti jakautuneet sekä toimeenpaneuvissa töissä että asiantuntijatehtävissä. Esimies- ja työnjohtotehtävissä naisten osuus oli vajaa kolmannes ja johtotehtävissä työskentelevistä runsas kolmannes.



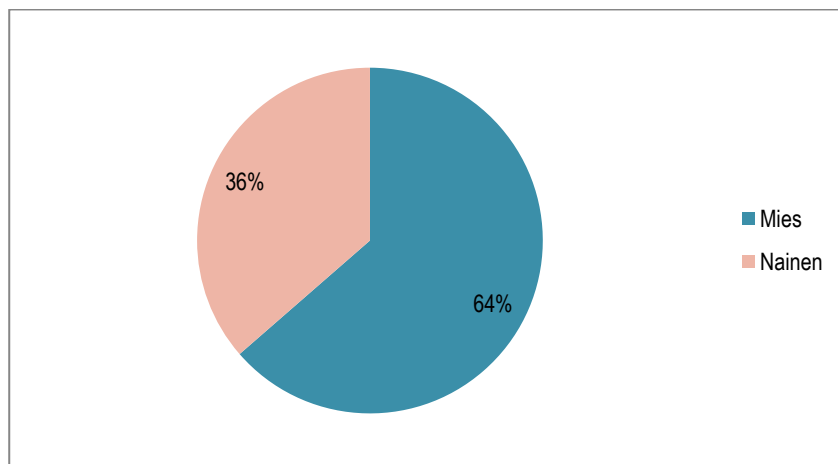
Kuva 24 Naisten ja miesten osuudet tehtävätasoin

Kuvasta 25 nähdään naisten ja miesten palvelussuhteiden lukumäärät tehtävätasoin. Miesten palvelussuhteiden lukumäärä johtotason töissä ja esimies- ja työnjohtotehtävissä oli yhteensä 4 660, mikä oli 12,4 prosenttia kaikista miesten palvelussuhteista. Naisilla saman tehtäväkategorian palvelussuhteita oli 1 924 (5,1 %). Kaikista naisista 40,1 prosenttia (14 974) ja miehistä 35,4 prosenttia (13 214) työskenteli asiantuntijatehtävissä. Suurin osa sekä naisten että miesten kaikista palvelussuhteista oli toimeenpaneuvissa töissä.



Kuva 25 Naisten ja miesten palvelussuhteiden lukumäärät tehtävätasoin

Vuonna 2016 valtionhallinnon ylimmän johdon tehtävissä työskenteli 434 henkilöä. Ylimmästä johdosta 64 prosenttia oli miehiä ja 36 prosenttia naisia (kuva 26). Naisten ja miesten osuudet ovat pysyneet lähes samoina edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuva 26 Naisten ja miesten osuudet ylimmästä johdosta valtiolla vuonna 2016

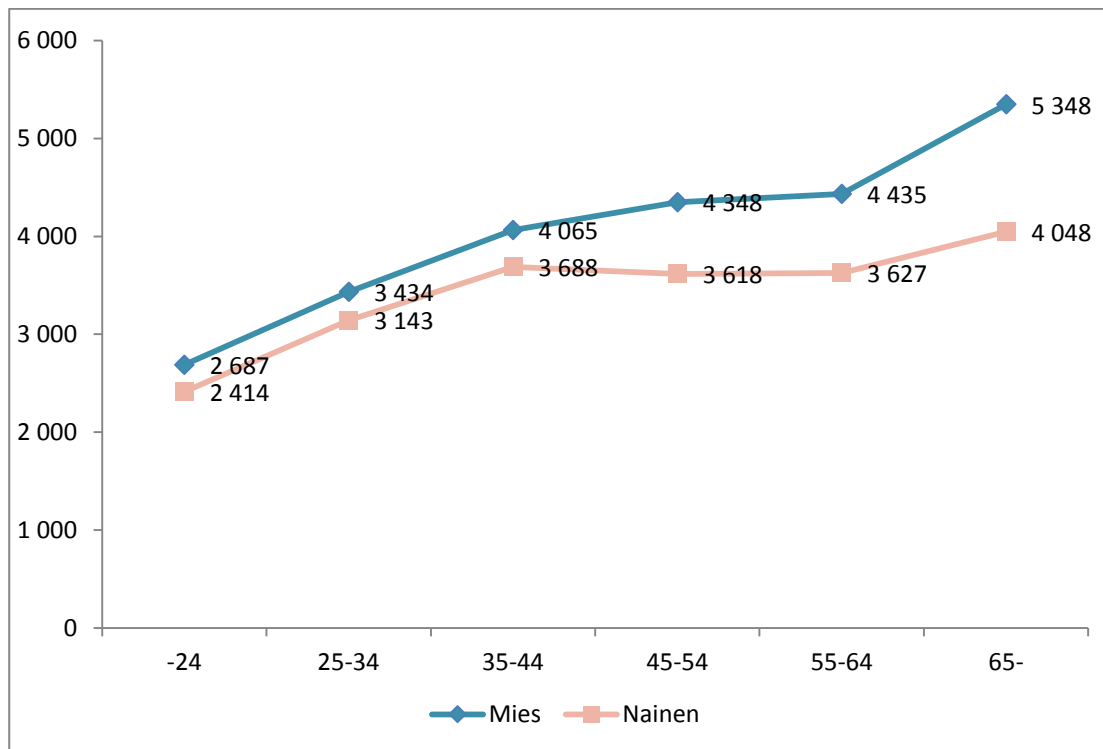
6.4 Ikä ja ansiot

Valtiosektorilla, kuten yleisillä työmarkkinoillakin, molemmilla sukupuolilla ansiot ovat vanhemmissa ikäluokissa korkeammat kuin nuoremmassa ikäluokissa. Kuvasta 27 havaitaan, että miehillä kuukausittaiset ansiot kasvavat ikäluokissa ylöspäin siirryttäessä enemmän kuin naisilla. Ikäluokien 35–44 ja 45–54 välillä naisten keskiansiot kuitenkin pienenevät, ja myös ikäluokassa 55–64 naisten keskiansiot ovat matalammat kuin ikäluokassa 35–44. Miesten keskiansiot ovat kaikissa ikäluokissa suuremmat kuin naisten.

Kuva 27 ei kuvaa samojen henkilöiden ansioiden kehitystä iän myötä, vaan on poikkileikkaus valtiosektorin henkilöstön säännöllisistä kuukausiansioista iän mukaan marraskuussa 2016. Kuva kuitenkin viittaa siihen,

että ansiot kehittyisivät iän myötä myönteisemmin miehillä kuin naisilla. Tasmällisempi analyysi vaatisi erityisesti ammatti- ja tehtävärakenteen huomioonottamisen naisilla ja miehillä eri ikäluokissa.

Miesten ja naisten välisiin palkkaeroihin vaikuttavat horisontaalinen ja vertikaalinen segregatio. Samat tekijät vaikuttavat myös ansiokehitykseen. Valtiosektorilla vaihtuvuus toimialojen välillä työuran aikana on vähäistä ja näin ollen suuri osa palkkaerojen kasvusta selittyy tehtäväkohtaisen segregatian avulla. Palkkaerojen kasvu iän myötä selittyy urakehityksellä, eli tehtävien vaativuuden kasvulla, ja näin ollen palkan nousulla. Naisten urakehityksen ja ansioiden kehittymisen hidastumiseen 30 ikävuoden jälkeen vaikuttaa luonnollisena tekijänä lasten syntymä. Vaikka urakehitykseen ja samalla ansioiden kehitykseen vaikuttavat monet muutkin tekijät kuin perhevapaiden käyttö, ovat lasten syntymään liittyvät poissaolot, äitiysloma ja perhevapaat merkittävä syy naisten ansiokehityksen hidastumiseen.



Kuva 27 Keskimääräiset säännöllisen työntekijän ansiot ikäluokittain valtiolla vuonna 2016

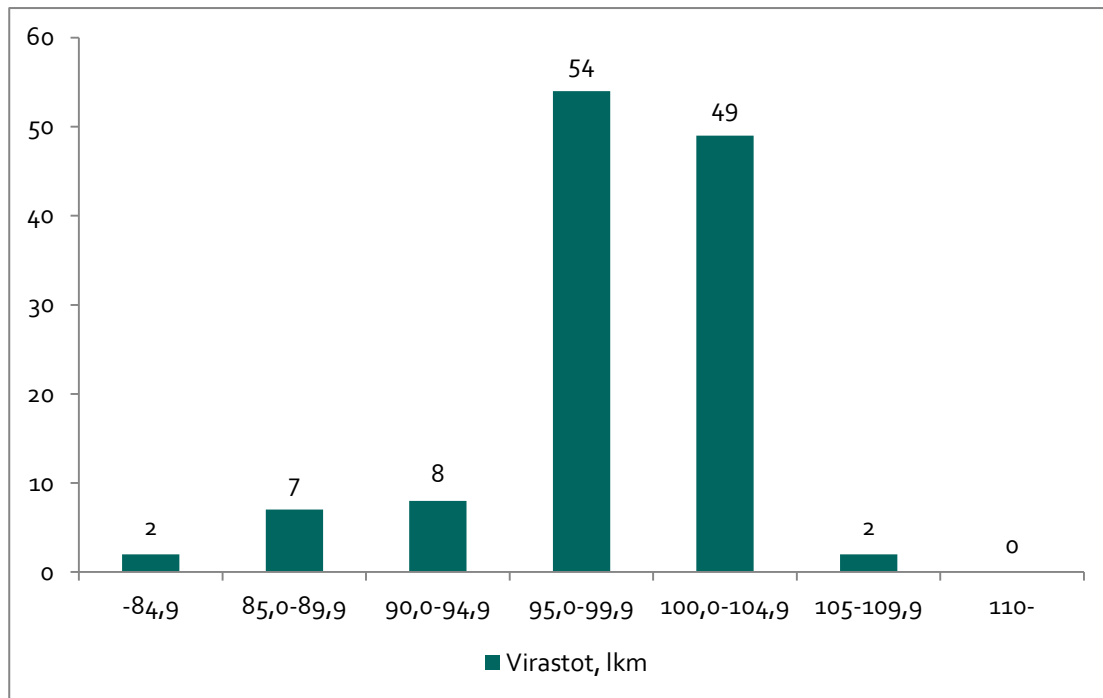
6.5 Naisten ja miesten samapalkkaisuus

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 2016 oli 98,5.

Samapalkkaisuutta voidaan tarkastella myös virastoittain. Kuvasta 28 nähdään, että suurimmassa osassa virastoja samapalkkaisuusindeksi oli vuonna 2016 välillä 95,0–99,9 tai 100,0–104,9, eli selittämättömän

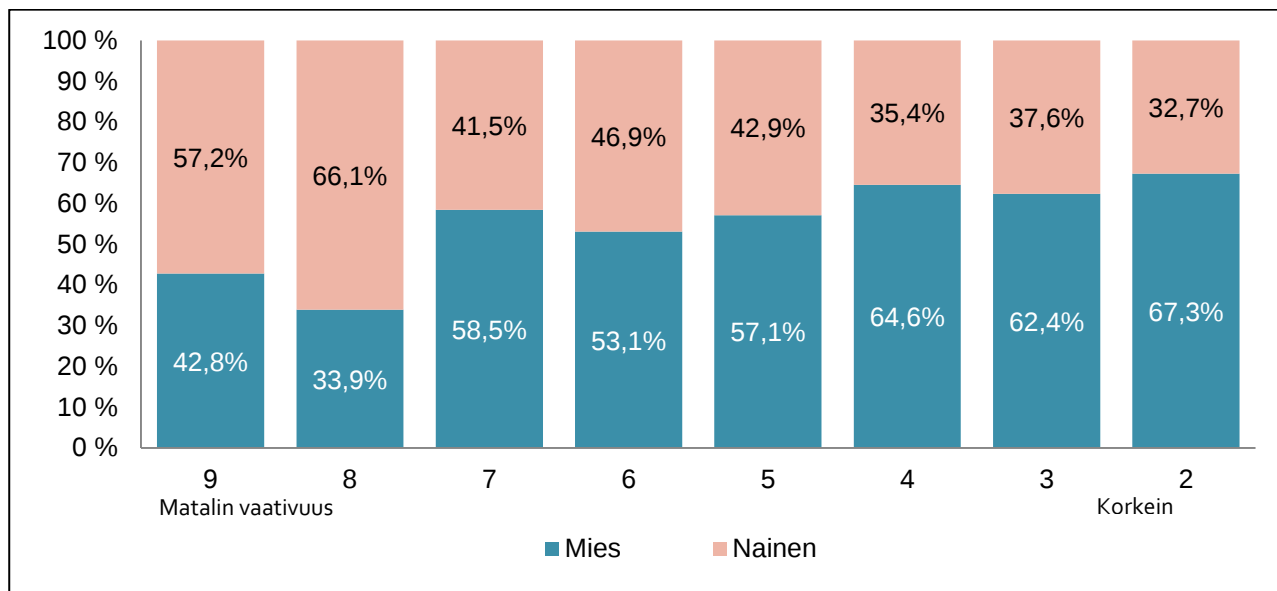
palkkaeron osuus näissä virastoissa oli alle 5 prosenttiyksikköä, joko miesten tai naisten hyväksi. Noin joka seitsemännessä virastossa samapalkkaisuusindeksi jäi alle 95. Näiden virastojen osuus on laskenut tasaisesti viime vuosina.



Kuva 28 Valtion virastojen jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin vuonna 2016

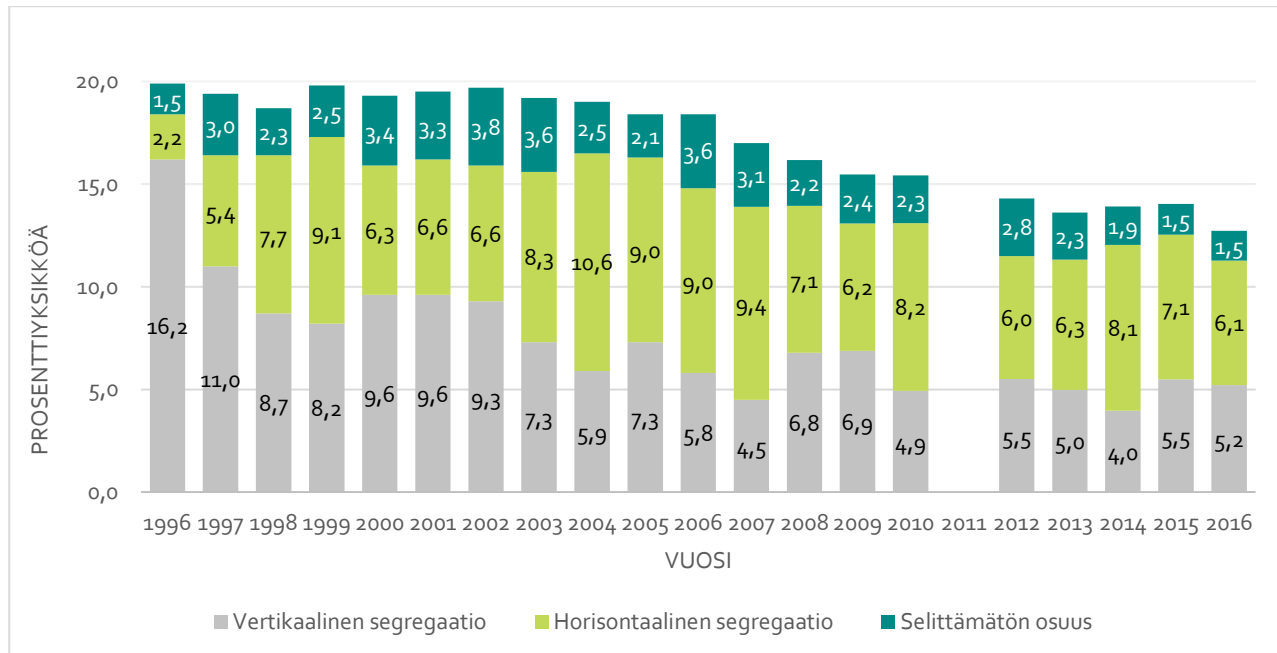
Koko valtionhallinnossa naisten keskiansiot olivat 87,3 prosenttia miesten keskiansioista vuonna 2016 eli sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero oli 12,7 prosenttia. Tästä erosta valtaosa selittyy ammatillisella segregatiolla, joka tarkoittaa sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä.

Segregaatio voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen, joita ovat horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio. Horisontaalisella segregatiolla tarkoitetaan sitä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla. Tämä nähtiin selkeästi kuvasta 3. Vertikaalinen segregaatio puolestaan tarkoittaa sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri vaativuustason työtehtävissä. Valtiosektorilla vaativimmissa tehtävissä työskentelee useammin miehiä kuin naisia ja vähemmän vaativissa tehtävissä useammin naisia kuin miehiä, mikä nähdään selkeästi kuvasta 29.



Kuva 29 Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä valtiolla vuonna 2016

Kuvasta 30 nähdään, miten naisten ja miesten palkkaerot ja palkkaeroja selittävät tekijät ovat kehittyneet vuosina 1996–2016. Vuonna 2016 palkkaerosta 5,2 prosenttiyksikköä selittyi naisten ja miesten sijoittumisella vaativuudeltaan erilaisiin työtehtäviin (vertikaalinen segregatio) ja 6,1 prosenttiyksikköä naisten ja miesten sijoittumisella eri toimialoille (horizontaalinen segregatio). Jäljelle jäävä 1,5 prosenttiyksikön osuus on ns. selittämätön osuus, jota valtiolla saattavat selittää esim. palkkausjärjestelmän uudistusten yhteydessä muodostetut takuupalkat ja säännöllisen työajan suorituserusteiset lisät. Kun tarkastellaan samaa tai samanarvoista työtä samalla työnantajalla tekeviä henkilöitä, naisten ansiot olivat 98,5 prosenttia miesten ansioista valtion virastoissa keskimäärin.



Kuva 30 Naisten ja miesten palkkaeroja selittävät tekijät valtiolla vuosina 1996–2016. Huom. vuosi 2011 on rajattu pois aineiston puutteiden vuoksi.

Segregatio on tärkein sukupuolten palkkaeroja aiheuttava tekijä valtiosektorilla ja segregatation purkaminen on kestävin keino pienentää naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa. Esimerkiksi miesvaltaisilla

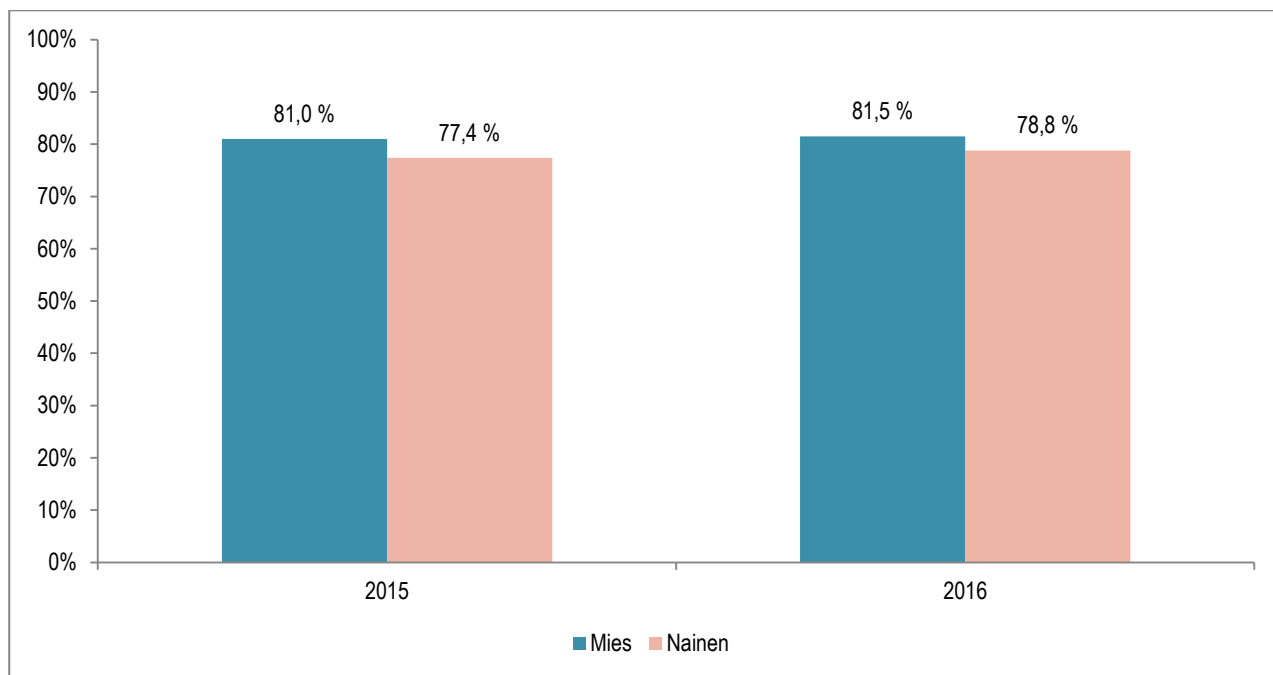
turvallisuusaloilla on muutettu fyysiseen kuntoon liittyviä pääsyvaatimuksia siten, että aiempaa useampi naishakija tulisi valituksi. Lisäksi samapalkkaisuutta edistetään esimerkiksi sillä, että valtion virka- ja työehtosopimukseen sisältyvien palkankorotusten sukupuolivaikutukset arvioidaan neuvotteluvaiheessa sekä keskustasolla että paikallistasolla.

6.6 Työajan käyttö sukupuolittain

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

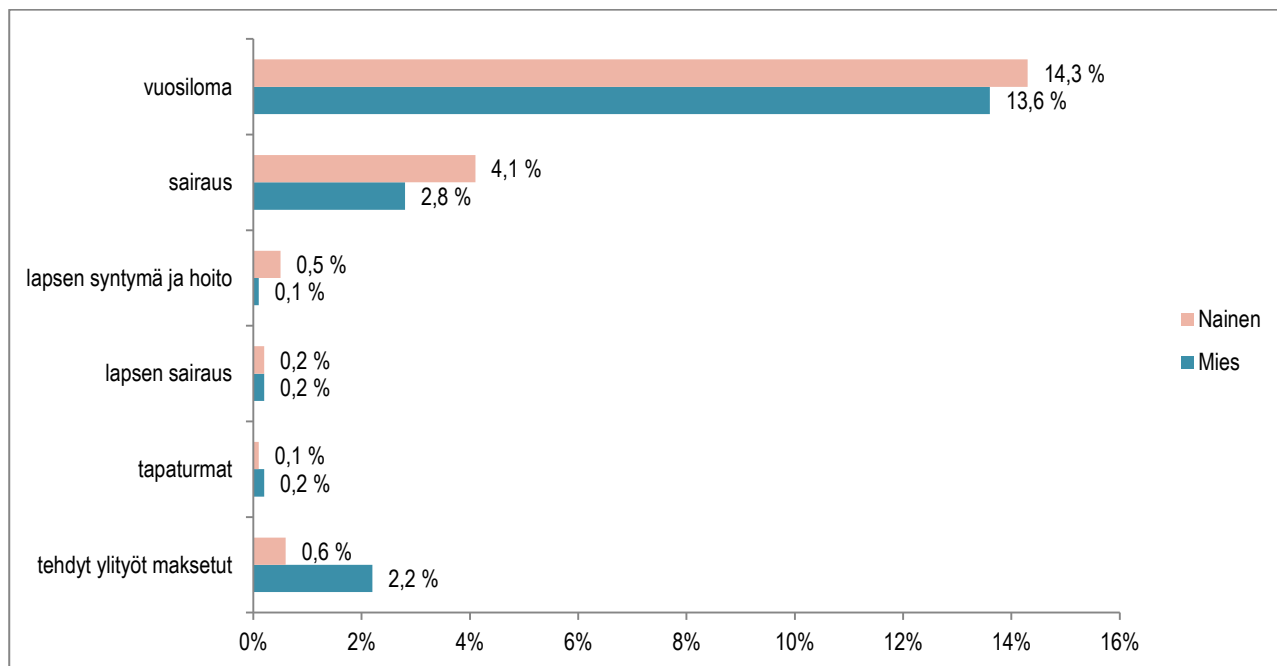
Työajan mittaaminen ei ole täysin yksiselitteistä. Tässä raportissa toteutunut työaika tarkoittaa rekisteröityä työaika. Työaikatiedot Tahtiin saadaan virastojen palkanlaskenta- ja henkilöstötietojärjestelmistä. Tietoja täydennetään vuosittain kerättävillä lomaketiedoilla. Vuonna 2016 valtiosektorilla toteutunut työaika oli miehillä 1 575 tuntia ja naisilla 1 467 tuntia.

Kuvassa 31 esitetään toteutunut työaika suhteellisena osuutena säännöllisestä työajasta. Vuonna 2016 oli 253 työpäivää. Niistä miehet työskentelivät 206 työpäivää eli 81,5 prosenttia ja naiset 199 työpäivää eli 78,8 prosenttia. Kehitys edelliseen vuoteen oli sekä miehillä että naisilla positiivinen.



Kuva 31 Toteutunut työaika sukupuolittain valtiolla vuosina 2015 ja 2016

Kuvassa 32 kuvataan joidenkin ei tehdyn työajan lajien ja ylitöiden osuutta säännöllisestä vuosityöajasta. Suurin osa erosta toteutuneessa työajassa miesten ja naisten välillä selittyy eroilla vuosilomien, sairauspoissaolojen ja tehtyjen ylitöiden määrissä sekä hoitovapaiden käytössä.



Kuva 32 Ei tehdyn työajan lajien ja ylitöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta sukupuolittain valtiolla vuonna 2016

Suurin osa tekemättä jäävästä työajasta kuluu vuosilomaan. Naiset pitävät vuodessa keskimäärin 35,4 palkallista säästövapaa-, loma-, tai lomarahavapaapäivää ja miehet keskimäärin 36,4 päivää. Miehillä on keskimäärin naisia suurempi lomaoikeus¹¹, mutta naiset vaihtavat useammin lomarahat lomapäiviksi, mikä vaikuttaa havaittuun eroon toteutuneissa työpäivissä.

Merkittävin toteutuneen työajan sukupuolieroja selittävä tekijä on erot sairauspoissaoloissa. Naiset sairastavat keskimäärin 10,4 työpäivää vuodessa, kun miehillä vastaava luku on 7,1. Naisilla on miehiä enemmän sairauspoissaoloja sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Sama ilmiö on havaittavissa myös muissa maissa. Tarkkaa selitystä erolle ei tiedetä.

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

Kuvassa 32 hoitovapaiden käyttöön sisältyvät ainoastaan palkalliset hoitovapaat. Palkaton hoitovapaa jakautuu palkallista voimakkaammin naisille. Valtiolla miehet ovat palkattomalla hoitovapaalla enemmän kuin yleisillä työmarkkinoilla. Myös palkattomiin vapaisiin liittyy työnantajan kannalta kustannuksia muun muassa sijaisjärjestelyjen muodossa. Tästä syystä palkattomien vapaiden jakautumisella sukupuolten välille on merkitystä naisten työmarkkina-asemaan.

¹¹ 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.

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

Miehet tekivät säännöllisen työajan päälle ylitöitä enemmän kuin naiset. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2016 41,8 tuntia ja naiset 10,5 tuntia ylitöitä. Ero selittyy sillä, että miesten osuus tehtävissä, joissa on mahdollisuus tehdä ylitöitä, on suurempi kuin naisten.

Taulukot ja kuvat

Taulukko 1 Valtion henkilöstön määrä maakunnittain vuosina 2010 ja 2016	5
Taulukko 2 Työvoimakustannusten jakautuminen vuosina 2010, 2015 ja 2016	14
Kuva 1 Valtion henkilöstön määrä vuosina 1975–2016	4
Kuva 2 Valtion henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2016	5
Kuva 3 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2016	6
Kuva 4 Valtion henkilöstö ikäluokittain vuosina 2010, 2015 ja 2016	7
Kuva 5 Valtion henkilöstön koulutustaso vuosina 2010 ja 2016	8
Kuva 6 Osa-aikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2016	9
Kuva 7 Määräaikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010–2016	10
Kuva 8 Toteutunut vanhuuseläköityminen valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2000–2016	11
Kuva 9 Vanhuuseläköitymisen ennuste valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2017–2030	12
Kuva 10 Henkilöstön poistuman ennuste vuosina 2016–2025	13
Kuva 11 Valtion työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2012–2016	15
Kuva 12 Ansiokehitys valtiolla vuosina 2011–2016	16
Kuva 13 Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vuosina 2010–2015	18
Kuva 14 Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vuonna 2016	19
Kuva 15 Kokonaistyötyytyväisyys ikäryhmittäin vuonna 2016	20
Kuva 16 Valtion henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen vuonna 2016	21
Kuva 17 Valtion henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2010–2016	22
Kuva 18 Henkilöstöinvestoinnit valtiolla vuosina 2010–2016	23
Kuva 19 Henkilöstökoulutuksen pituus ja koulutuspanostus vuosina 2010–2016	24
Kuva 20 Valtion henkilöstö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuonna 2016	25
Kuva 21 Valtion henkilöstömäärän muutos koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2010–2016	26
Kuva 22 Naisten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2016	27
Kuva 23 Miesten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2016	27
Kuva 24 Naisten ja miesten osuudet tehtävätasoin	28
Kuva 25 Naisten ja miesten palvelussuhteiden lukumäärät tehtävätasoin	29
Kuva 26 Naisten ja miesten osuudet ylimmästä johdosta valtiolla vuonna 2016	29
Kuva 27 Keskimääräiset säännöllisen työajan ansiot ikäluokittain valtiolla vuonna 2016	30
Kuva 28 Valtion virastojen jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin vuonna 2016	31
Kuva 29 Naisten ja miesten osuudet eri vaatavuustason tehtävissä valtiolla vuonna 2016	32
Kuva 30 Naisten ja miesten palkkaeroja selittävät tekijät valtiolla vuosina 1996–2016	32
Kuva 31 Toteutunut työaika sukupuolittain valtiolla vuosina 2015 ja 2016	33
Kuva 32 Ei tehdyn työajan lajien ja ylitöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta sukupuolittain valtiolla vuonna 2016	34

Lähteet

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

Valtiokonttori, Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

http://www.valtiokonttori.fi/fi-fi/Tietoa_Valtiokonttorista/Julkaisut_ja_tilastot/Tilastot/Henkilostojohtamisen_tukeminen

Tilastokeskus. StatFin-tietokantapalvelu

<http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/>

Valtiokonttori, VMBaro.

http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut

Liitteet

Liite 1. Valtion henkilöstökertomuksen tunnusluvut vuosilta 2010–2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Muutos edellisestä vuodesta
Henkilöstömäärä								
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	86383	85072	82774	81210	78767	73676	72984	-692
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	84721	83312	81484	80380	78639	73132	72025	-1107
Henkilöstörakenne								
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	1,8	0
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	5,8	6,1	6,1	6,2	6,2	6,4	5,9	-0,5
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	39,4	38,4	42,7	41,4	39,7	38,9	41,3	2,4
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	93,5	93,4	93,7	94	94,4	94,8	94,9	0,1
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,5	6,6	6,3	6	5,6	5,2	5,1	-0,1
Kaikkien määräaikaissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	13,7	13,9	13,7	13,6	12,7	12,5	13,4	0,9
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	86,9	87	87	87,3	87,4	90,4	90,3	-0,1
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	48,8	48,7	48,4	48,7	48,6	48,8	48,9	0,1
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	45,6	45,7	45,9	46,1	46,3	46,4	46,3	-0,1
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	54,7	55,3	56,2	56,6	57,3	57,6	56,8	-0,8
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,1	5,1	5,2	5,2	5,3	5,1	5,3	0,2
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	28,6	29,4	30,4	31,1	31,9	30,2	32,2	2
Tutkijakoulutuksen (lisansiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4	4,1	4,4	4,4	4,5	3,7	3,8	0,1
Työajan käyttö vuoden aikana								
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	81,2	78,7	78,8	78,1	78,2	79,2	80,2	1
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	-0,1
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,9	0,9	1,5	2	1,8	1,1	1,2	0,1
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	12,4	15	14,5	14,7	14,8	14,8	14	-0,8
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	4,0	4,0	3,9	3,7	3,7	3,5	3,4	-0,1
Työvoimakustannukset vuoden aikana								
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	63,2	61,9	61,9	62	61,8	62,5	64,3	1,8
Välisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	36,8	38,1	38,1	38	38,2	37,5	35,7	-1,8
Välisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	16,8	18,5	18,5	18,6	18,2	17,7	17,4	-0,3
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	18,0	17,5	17,3	17,2	17,8	17,6	16,1	-1,5
Muiden välisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,0	2,1	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	-0,1
Henkilöstötarve								
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit vuoden aikana, lukumäärä	5308	5569	6712	5727	5147	3697	4305	608
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	89,2	75,2	55,7	58,7	64	59,7	58,8	-0,9
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	-0,1
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9,7	9,7	9,3	9,0	8,9	8,6	8,5	-0,1
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,8	4,9	4,6	4,6	4,4	4,2	4,1	-0,1
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	14,9	14,9	13,8	13,2	12,5	10,3	12	1,7
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	76,4	75,1	76,2	76,1	76,2	75,8	77,8	2
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	35,7	39,5	36,1	39,4	37,9	40,3	41,6	1,3

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury

Valtion henkilöstökertomus 2016

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