

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

## 2011



OPETUSHALLITUS

---

Osaamisen ja sivistyksen parhaaksi

	Sivu
SISÄLTÖ .....	1
JOHDANTO .....	2
TIIVISTELMÄ .....	3
<b>1 HENKILÖSTÖPANOKSET</b>	
1.1 Henkilöstömäärä .....	4
1.2 Henkilöstörakenne	
1.2.1 Henkilöstöryhmät .....	5
1.2.2 Sukupuolijakauma .....	5
1.2.3 Määräaikaiset .....	6
1.2.4 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset .....	6
1.2.5 Ikäjakama .....	7
1.2.6 Koulutustaso .....	7
1.3 Työaika	
1.3.1 Työajan käyttö .....	8
1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki .....	9
1.3.3 Etätö .....	9
1.4 Työvoimakustannukset .....	10
<b>2 HENKILÖSTÖTARVE</b> .....	13
<b>3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO</b>	
3.1 Työtyytyväisyys .....	13
3.2 Sairastavuus ja tapaturmat .....	14
3.3 Vaihtuvuus	
3.3.1 Lähtövaihtuvuus .....	15
3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen .....	15
3.3.3 Tulovaihtuvuus .....	16
3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa .....	16
<b>4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</b>	
4.1 Työhyvinvoinnin ja työkuoron edistäminen ja ylläpito .....	16
4.2 Työterveyshuolto .....	17
4.3 Henkilöstön kehittäminen .....	17
<b>5 PALKKAUS</b> .....	18
<b>6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT</b> .....	19
<b>TUNNUSLUKUKOOSTE</b> .....	20

## JOHDANTO

Tämä vuodelta 2011 laadittu henkilöstötilinpäätös kuvaa henkilöstömäärässä ja -rakenteessa sekä henkilöstökustannuksissa tapahtuneita muutoksia edellisiin vuosiin verrattuna. Myös työn tekemiseen käytettyä aikaa on tarkasteltu. Lisäksi monia tunnuslukuja verrataan vastaaviin lukuihin koko valtionhallinnon osalta. Yleiskuva kehityksestä on myönteinen, mutta henkilöstön ikärakenne ja julkisen talouden menojen supistamistarve tulevat leimaamaan Opetushallituksen tulevien vuosien henkilöstösuunnittelua.

Vuonna 2006 valtion tuottavuusohjelmassa asetettiin virastoille henkilötyövuosien vähennysvelvoitteet vuoden 2005 toimintamäärärahoilla palkattujen henkilötyövuosien määrästä laskettuna. Opetushallituksen velvoite oli vähentää henkilötyövuosia 12,4 henkilötyövuodella vuosittain vuoteen 2011 saakka. Vuosille 2012 – 2015 vähennystavoite oli 5,4 henkilötyövuotta vuosittain. Vuodesta 2012 alkaen tuottavuusohjelma muutettiin vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmaksi, jonka puitteissa ei enää seurata henkilötyövuosien määrää. Mutta toimintamäärärahoja leikataan vuosittain tuottavuusohjelmassa määriteltyjen henkilötyövuosien verran.

Ensimmäisen viiden vuoden aikana Opetushallitus saavutti tuottavuusohjelman mukaisen henkilötyövuositavoitteen etupainotteisesti luonnollisen poistuman ja uusissa rekrytoinneissa noudatetun pidättyväisen linjan tuloksena. Myös vuonna 2011 laskennallinen henkilötyövuositavoite alittui yhdellä henkilötyövuodella. Vuoteen 2017 saakka henkilöstön eläköityminen tulee jatkumaan melko suurena. Silloin eläkeikään tulevat monet keskeisissä asiantuntijatehtävissä työskentelevät. Viraston asiantuntijuuden varmistamiseksi näihin tehtäviin olisi välttämätöntä palkata uusia osaajia.

Muusta kuin henkilöstötilinpäätöksestä luettavissa olevasta Opetushallituksen henkilöstöön liittyvästä toiminnasta voidaan todeta seuraavaa.

Maaliskuussa 2011 henkilöstölle järjestettiin puolen päivän mittainen, ulkopuolisen vetäjän innovoima työhyvinvointitilaisuus. Opetushallituksen 20-vuotispäivää huhtikuun alussa juhlistettiin kulttuuri-ilta päivän merkeissä. Henkilöstölle ostettiin Cabaret-musikaaliesitys Svenska Teaternissa. Kesäkuun alkupuolella järjestettiin Mäkelänrinteen liikuntakeskuksessa liikunnallinen ilta päivä, johon sisältyi opastettu tutustuminen kasvitieteelliseen puutarhaan. Syyskuussa tehtiin matka Vierumäen urheiluopistolle, jossa oli mahdollisuus osallistua monenlaiseen liikuntaan ja myös museokäyntiin. Joulukuussa virasto kustansi henkilöstölle pikkujoulun: ohjelmaa esitettiin virastotalon monitoimitilassa ja pikkujouluateria tarjottiin ruokalassa.

Näiden yksittäisten henkilöstölle järjestettyjen tapahtumien lisäksi Opetushallituksessa toimii useita henkilöstön vetämiä harrastuskerhoja, muun muassa jumppa- ja sählyryhmiä, joita virasto tukee.

**TIIVISTELMÄ 2010 > 2011****1 HENKILÖSTÖPANOKSET**

<b>1.1 Henkilöstömäärä</b>	henkilömäärä	291 > 289 h.	= - 2 henkilöä
	henkilötyövuodet	279,9 > 286,7	= + 6,8 htv
<b>1.2 Henkilöstörakenne</b>	henkilöstöryhmät: johto	2,4 > 2,4 %	= ± 0,0 %-yks.
	esimiehet	6,2 > 6,2 %	= ± 0,0 %-yks.
	asiantuntijat	73,2 > 73,7 %	= + 0,5 %-yks.
	muu henkilöstö	18,2 > 17,6 %	= - 0,6 %-yks.
	sukupuolijakauma: miehet	25,8 > 23,2 %	= - 2,6 %-yks.
	naiset	74,2 > 76,8 %	= + 2,6 %-yks.
	määräaikaiset	8,9 > 12,8 %	= + 3,9 %-yks.
	osa-aikaiset	6,2 > 6,6 %	= + 0,4 %-yks.
	keski-ikä	51,0 > 50,4 v	= - 0,6 v
	koulutustasoindeksi	6,1 > 6,1	= ± 0,0
<b>1.3 Työaika</b>	tehty vuosityöaika	194,8 > 195,7 pv/htv	= + 0,9 pv/htv
<b>1.4 Työvoimakustannukset</b>		60 395 > 63 086 €/htv	= + 2 691 €

**2 HENKILÖSTÖTARVE**

vaikuttavat muun muassa eläkeiän saavuttavien määrän kasvu ja valtion vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman mukainen määrärahojen väheneminen

**3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO**

<b>3.1 Työtyytyväisyys</b>	työtyytyväisyysindeksi	3,3 > 3,4	= + 0,1
<b>3.2 Sairastavuus ja tapaturmat</b>	sairauspoissaolot	10,1 > 10,4 työp/htv	= + 0,3 työp/htv
	tapaturmat	2,9 > 2,8 tapausta/htv	= - 0,1 tapausta/htv
			ei oleellisia muutoksia
<b>3.3 Vaihtuvuus</b>	poistuma	9,3 > 12,7 % ed. v:n lopun henkilöstöstä	= + 3,4 %-yks.
	eläkkeelle	2,4 > 5,8 % ed. v:n lopun henkilöstöstä	= + 3,4 %-yks.
	keskim. eläkkeellesiirtymisikä	63,7 > 64,2 v	= + 0,5 v
	rekrytoinnit	29,2 > 29,9 % ed. v:n lopun henkilöstöstä	= + 0,7 %-yks.
	vakinaisiksi	16,5 > 18,4 % rekrytoinneista	= + 1,9 %-yks.
	keskim. palvelusaika	14,5 > 14,0 v	= - 0,5 v

**4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT****4.1 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen ja ylläpito**

virkistys ja liikunnan tukeminen 482 > 576 €/htv = + 94 €/htv

**4.2 Koulutus**

henkilöstökoulutus 2,0 > 2,5 työp/htv = + 0,5 työp/htv

koulutuskustannukset (sis. palkat) 740 > 835 €/htv = + 95 €/htv

**4.3 Työterveyspalvelut**

kustannukset (sis. terv.tark.) 591 > 674 €/htv = + 83 €/htv

**5 PALKKAUS**

keskimääräinen kk-palkka 3 941 > 4 066 € = + 125 €

**6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT**

liikevaihto 23 399 > 28 275 €/htv = + 4 876 €/htv

toimintamenot 76 276 > 71 824 €/htv = - 4 452 €/htv

**Vuoden 2011 Opetushallituksen henkilöstötilinpäätös käsittelee viraston henkilöstöä. Kirjanpitoyksikköön kuuluvien oppilaitosten henkilöstötiedot raportoidaan erikseen. Brysselissä ja Luxemburgissa toimivien Eurooppa-koulujen opettajat (vuoden 2011 lopussa 33 henkilöä) eivät ole mukana tilinpäätöstarkasteluissa.**

## 1 HENKILÖSTÖPANOKSET

### 1.1 Henkilöstömäärä

Opetushallituksessa työskenteli vuoden 2011 lopussa 289 henkilöä eli kaksi henkilöä vähemmän kuin vuoden 2010 lopussa. Sen sijaan henkilötyövuosien määrä vuonna 2011 oli 2,4 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2010. Vuonna 2011 Opetushallituksen henkilötyövuosimäärä oli 286,7. Lisäystä oli pääasiassa muilta kuin toimintamenomomentilta palkattujen henkilöiden määrässä. Opiskelijavalintapalvelujen kehittämiseen palkattiin erillisrahoituksella useita henkilöitä.

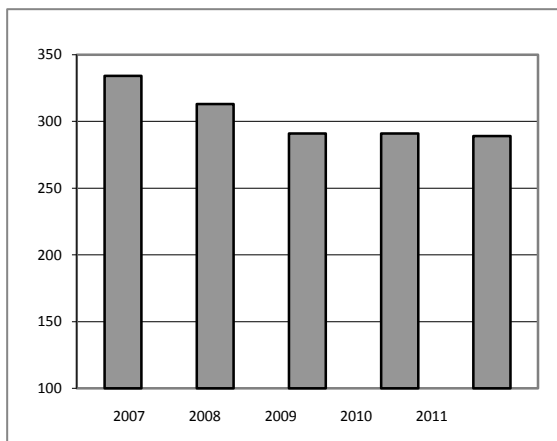
Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa ja harjoittelijoiden lukumäärä kalenterivuonna (yhden harjoittelijan harjoittelu-aika on yleensä 3 kk)

	Henk.lukum. 31.12.	Muutos %	Harj. lkm.
2007	334	- 5,1	18
2008	313	- 6,3	1
2009	291	-7,0	12
2010	291	0,0	20
2011	289	-0,7	20

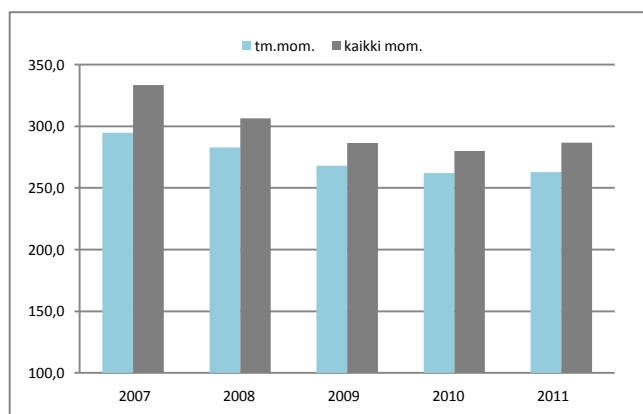
Taulukko 2. Henkilötyövuosien määrä (toimintamäärärahoilla ja muulla rahoituksella palkatut; ei sisällä harjoittelijoita) ja prosentuaalinen muutos edellisestä vuodesta

	Tm. mom.	Muutos %	Muut mom.	Muutos %	Yht.	Muutos %
2007	294,7	+ 0,4	38,7	- 25,3	333,4	- 3,4
2008	282,9	- 4,0	23,5	- 39,3	306,4	- 8,1
2009	268,1	- 5,2	18,4	- 21,7	286,5	- 6,5
2010	261,9	- 2,3	18,0	- 2,2	279,9	- 2,3
2011	262,9	+ 0,4	23,8	+ 32,2	286,7	+ 2,4

Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa



Kuvio 2. Henkilötyövuodet 2007 – 2011, toimintamenomomentti ja kaikki momentit



## 1.2 Henkilöstörakenne

### 1.2.1 Henkilöstöryhmät

Henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstöä tarkastellaan seuraavina ryhminä:

*Johto* = pääjohtaja, ylijohdaja sekä hallintojohtaja ja muiden toimintayksiköiden johtajat

*Esimiehet* = yksiköiden päälliköt

*Asiantuntijat* = henkilöt, jotka työskentelevät verraten itsenäisissä asiantuntijatehtävissä

*Muu henkilöstö* = valmistelemissa ja avustavissa tehtävissä työskentelevät

Taulukko 3. Henkilöstöryhmät (% henkilöstöstä)

Henk.ryhmä	2007	2008	2009	2010	2011
Johto	1,5	1,6	2,4	2,4	2,4
Esimiehet	6,6	6,7	6,2	6,2	6,2
Asiantuntijat	66,5	68,1	67,0	73,2	73,7
Muu henkilöstö	25,4	23,6	24,4	18,2	17,6

Vuosina 2009 - 2011 johdon osuus koko henkilöstöstä on Opetushallituksessa ollut 2,4 prosenttia. Koko valtiolla vuoden 2010 lopussa johtoon kuuluvia laskettiin olleen keskimäärin kaksi prosenttia henkilöstöstä. Muiden esimiesten osuus henkilöstöstä oli vuoden 2010 lopussa koko valtiolla vajaat kuusi prosenttia henkilöstöstä.

Opetushallituksen tehtävät painottuvat yhä enemmän asiantuntijatehtäviin. Selkeä muutos näkyy siirryttäessä vuodesta 2009 vuoteen 2010, jolloin kokonaishenkilömäärä väheni huomattavasti. Tällöin asiantuntijoiden osuus koko henkilöstöstä kasvoi yli kuusi prosenttiyksikköä ja vastaavasti valmistelemissa ja avustavissa tehtävissä työskentelevien osuus väheni. Vuosina 2010 ja 2011 henkilöstöryhmien koossa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

### 1.2.2 Sukupuolijakauma

Taulukko 4. Sukupuolijakauma (% henkilöstöryhmästä)

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Johto</b>					
miehiä	20,0	40,0	100,0	85,7	71,4
naisia	80,0	60,0	0,0	14,3	28,6
<b>Esimiehet</b>					
miehiä	45,5	38,1	33,3	27,8	33,3
naisia	54,5	61,9	66,7	72,2	66,7
<b>Asiantuntijat</b>					
miehiä	28,8	30,5	30,8	29,1	24,9
naisia	71,2	69,5	69,2	70,9	75,1
<b>Muu henk.</b>					
miehiä	11,8	12,2	8,5	3,8	5,9
naisia	88,2	87,8	91,5	96,2	94,1
<b>Yhteensä</b>					
miehiä	25,4	26,8	27,1	25,8	23,2
naisia	74,6	73,2	72,9	74,2	76,8

Miesten osuus henkilöstöstä on edelleen vähentynyt. Vuonna 2011 se oli enää runsaat 23 prosenttia.

Miesten osuus johdosta oli yli 70 prosenttia, mutta muista esimiehistä vain kolmasosa oli miehiä vuoden 2011 lopussa.

Koko valtiolla naisten osuus johdosta oli vuoden 2010 lopussa lähes 37,5 prosenttia, sen sijaan muista esimiehistä naisten osuus oli vain 28 prosenttia.

Vuoden 2011 lopussa Opetushallituksen asiantuntijoista oli miehiä vain yksi neljäsosa. Koko valtiolla naisten osuus asiantuntijatehtävissä työskennelleistä oli vuoden 2010 lopussa vähän yli 55 prosenttia.

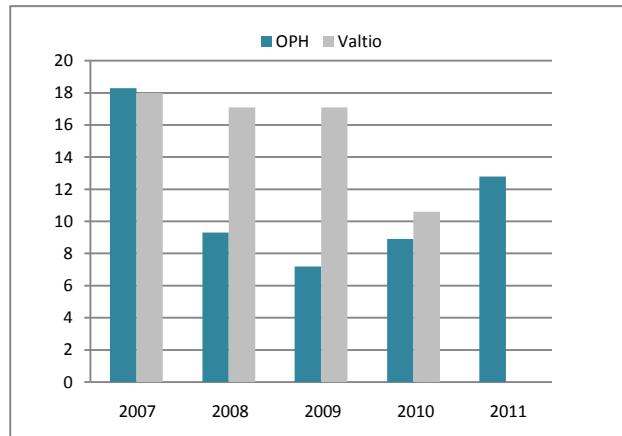
### 1.2.3 Määräaikaiset

Määräaikaisiksi lasketaan henkilöt, jotka on nimitetty virkaan tai tehtävään määräaikaisesti ja joilla ei ole taustavirkaa samassa organisaatiossa.

Taulukko 5. Määräaikaiset % henkilöstöstä OPH:ssa ja koko valtiolla sekä määräaikaisten asiantuntijoiden %-osuus asiantuntijoista OPH:ssa vuosien lopussa

Vuosi	% henk.	% as.tunt.	Valtio
2007	18,3	19,4	18,0
2008	9,3	8,9	17,1
2009	7,2	5,6	17,1
2010	8,9	7,5	10,6
2011	12,8	14,6	

Kuvio 3. Määräaikaiset % henkilöstöstä Opetushallituksessa ja koko valtiolla



Määräaikaisten osuus henkilöstöstä lisääntyi lähes neljä prosenttiyksikköä vuodesta 2010. Vuoden 2011 lopussa määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli Opetushallituksessa suurempi kuin koko valtiolla vuoden 2010 lopussa. Asiantuntijoiden ryhmässä määräaikaisten prosenttiosuus lähes kaksinkertaistui. Tämä johtuu määräaikaisten projektien lisääntymisestä (mm. opiskelijavalintajärjestelmien kehittämistehtävät). Myös sijaisten määrä kasvoi.

Opetushallituksessa määräaikaisista oli naisia 70,3 prosenttia ja miehiä 29,7 prosenttia. Naisista oli määräaikaisia 11,7 prosenttia ja miehistä 16,4 prosenttia.

Vuoden 2010 lopussa koko valtiolla työskennelleistä naisista 13,4 prosenttia oli määräaikaisia.

### 1.2.4 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset

Taulukko 6. Koko- ja osa-aikaiset, % henkilöstöstä/kokoaikaisista tai osa-aikaisista

	2008	2009	2010	2011
<b>Kokoaikaiset</b>	<b>94,6</b>	<b>94,5</b>	<b>93,8</b>	<b>93,4</b>
miehiä	27,0	26,9	26,0	23,7
naisia	73,0	73,1	74,0	76,3
<b>Osa-aikaiset</b>	<b>5,4</b>	<b>5,5</b>	<b>6,2</b>	<b>6,6</b>
miehiä	23,5	31,3	22,2	15,8
naisia	76,5	68,8	77,8	84,2

Osa-aikaisena työskennelleiden osuus Opetushallituksen henkilöstöstä lisääntyi vajaa puoli prosenttiyksikköä vuodesta 2010. Osa-aikaisena työskennelleistä naisten osuus kasvoi. Tämä johtui osittaisten hoitovapaiden lisääntymisestä.

Vuoden 2010 lopussa koko valtion henkilöstöstä osa-aikaisena työskenteli 6,5 prosenttia. Vastaava luku Opetushallituksessa oli tuolloin 6,2 prosenttia ja vuoden 2011 lopussa 6,6 prosenttia.

### 1.2.5 Ikäjakauma

Taulukko 7. Henkilöstön keski-ikä

	2007	2008	2009	2010	2011
Oph	49,4	51,1	51,2	51,0	50,4
Valtio	43,7	44,0	44,0	45,6	

Taulukko 8. 45-v ja sitä vanhempien %-osuus henkilöstöstä

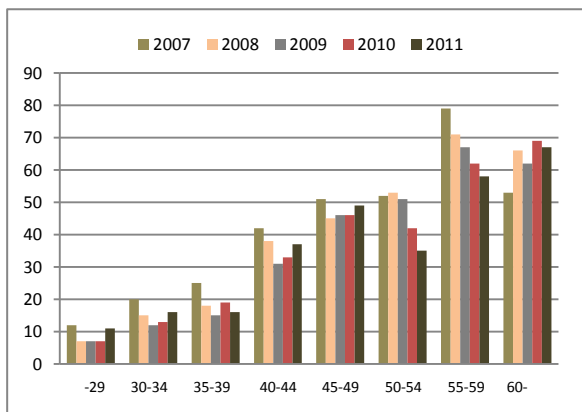
	2007	2008	2009	2010	2011
Oph	70,4	75,1	77,7	75,6	72,3
Valtio	49,4	50,5	50,5	54,7	

Vuonna 2011 Opetushallituksen henkilöstön keski-ikä aleni 0,6 vuotta vuodesta 2010 eläköitymisten ja uusien rekrytointien seurauksena. Vuoden 2009 lopussa henkilöstön keski-ikä oli peräti 51,2 vuotta. Vuoden 2010 lopussa se oli tasan 51 vuotta ja vuoden 2011 lopussa 50,4 vuotta.

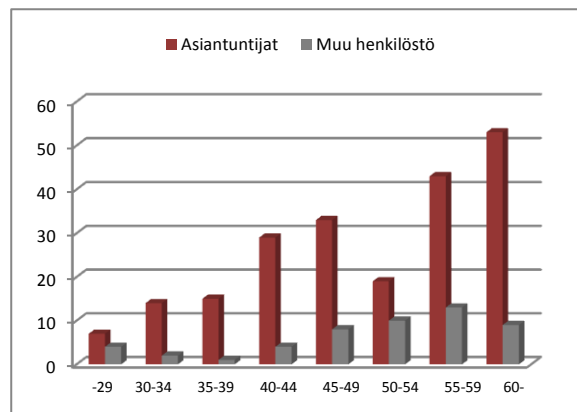
45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus henkilöstöstä pieneni yli kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2010. Korkeimmillaan se oli vuonna 2009, lähes 78 prosenttia henkilöstöstä.

Vuoden 2010 lopussa koko valtion henkilöstöstä lähes 55 prosenttia oli 45 vuotta täyttäneitä.

Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma 2007 - 2011 lopussa Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Kuvio 5. Asiantuntijoiden ja muun henkilöstön ikäjakaumat 2011; Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Vuosien 2010 ja 2011 lopussa suurin ikäryhmä Opetushallituksessa oli 60 vuotta täyttäneet. Vuonna 2011 60 vuotta täyttäneitä oli 23 prosenttia henkilöstöstä. Seuraavaksi suurin ryhmä kumpanakin vuonna oli 55-59 -vuotiaat. Vuonna 2011 vanhimpien henkilöiden ryhmät jonkin verran pienenivät ja vastaavasti nuorempien henkilöiden ryhmät kasvoivat.

Myös asiantuntijoiden henkilöstöryhmässä yli 60-vuotiaiden ja 55-59 -vuotiaiden ikäryhmät olivat suurimmat. Tämä tarkoittaa, että lähivuosina suuri joukko asiantuntijoita jää eläkkeelle. Ryhmässä Muu henkilöstö suurin ikäryhmä vuoden 2011 lopussa oli 55-59 -vuotiaat. Tässä henkilöstöryhmässä valtaosa on yli 45-vuotiaita.

### 1.2.6 Koulutustaso

Henkilöstön koulutustaso luokitellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaan seuraavasti.

Tutkinnon taso	Tutkintokoodi	Esimerkkejä tutkinnoista
perusaste	1	kansakoulu (alempi perusaste)
	2	keski- tai peruskoulu (ylempi perusaste)
keskiaste	3,5	mm. ammattikoulutasoinen ja alempitasoinen opistokoulutus ja pelkkä ylioppilastutkinto
alin korkea-aste	5	mm. ylemmät opistotutkinnot, kuten merkonomien ja teknikon tutkinnot
alempi korkeakouluaste	6	mm. yliopistojen ja korkeakoulujen välitutkinnot ja ammattikorkeakoulututkinnot
ylempi korkeakouluaste	7	yliopistojen ja korkeakoulujen ylemmät tutkinnot, mm. entiset ylemmät kandidaattitutkinnot ja nykyiset maisteritutkinnot ja lääketieteen lisensiaatin tutkinnot
tutkijakoulutusaste	8	lensiaatin (ei lääketieteen) ja tohtorin tutkinnot
koulutusaste tuntematon	9	yhdistetään tulosteissa perusasteeseen



Taulukko 9. Koulutustasoindeksi

	2007	2008	2009	2010	2011
Johdo	7,6		7,1	7,4	7,4
Esimiehet	7,2		7,2	7,0	7,1
Asiantuntijat	6,7		6,7	6,5	6,5
Muu henkilöstö	4,0		3,9	3,9	3,9
Koko henkilöstö	6,1		6,1	6,1	6,1

Opetushallituksen koulutustasoa mittaava indeksiluku on pysynyt tasaisena 6,1:nä hyvin pitkään. Se tarkoittaa, että henkilöstön keskimääräinen koulutustaso vastaa alempaa korkeakoulututkintoa. Pienemmissä henkilöstöryhmissä yhdenkin henkilön muutokset vaikuttavat koulutustasoindeksiin. Muissa ryhmissä ei ole tapahtunut suuria muutoksia.

Vuoden 2011 lopussa yli 72 prosenttia Opetushallituksen henkilöstöstä oli korkeakoulu- tai yliopistotason tutkinnon suorittaneita. Koko valtiolla vastaava luku oli vuoden 2010 lopussa 40 prosenttia. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus oli Opetushallituksessa yli 65 prosenttia ja koko valtiolla alle 29 prosenttia. Tutkijakoulutuksen (lisensiaatti, tohtori) suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli Opetushallituksessa 10,4 prosenttia ja koko valtiolla vuoden 2010 lopussa neljä prosenttia.

Pelkän perusasteen koulutuksen suorittaneiden osuus on Opetushallituksessa koko ajan vähentynyt. Vuoden 2011 lopussa se oli enää alle neljä prosenttia.

Yliopistojen siirtyminen pois valtiolta näkyy koko valtion tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuudessa, mutta myös ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuudessa kaiken kaikkiaan. Vuoden 2009 lopussa koko valtiolla ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 36 prosenttia ja tutkijakoulutuksen suorittaneita 10 prosenttia henkilöstöstä. Yliopistojen poistumisen myötä osuudet alenivat ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta seitsemän prosenttiyksikköä ja tutkijakoulutuksen osalta kuusi prosenttiyksikköä.

## 1.3 Työaika

### 1.3.1 Työajan käyttö

Kokonaistyöaika lasketaan kertomalla kalenterivuoden työpäivien lukumäärä henkilötyövuosien määrällä. Kokonaistyöaika jakautuu tehtyyn ja ei-tehtyyn vuosityöaikaan. Ei-tehtyä vuosityöaikaan ovat muun muassa vuosiloma-aika, sairauspäivät ja henkilöstökoulutuspäivät.

Taulukko 10. Työajan käyttö

	% kokonaistyöajasta					Työpv. 2011
	2007	2008	2009	2010	2011	
Vuosiloma, lomarahavap.	15,2	13,6	15,9	17,6	16,8	12 160
Äitiys- ja vanhemp.vapaa	0,7	0,5	0,6	0,6	0,5	345
Laps. sair. joht. poissaolo	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	80
Sairaus	4,4	3,6	4,0	3,9	4,1	2 979
Tapaturmat	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	23
Kuntoutus	0,3	0,3	0,1	0,0	0,0	10
Palkall. virkamiesvaihto	0,3	0,2	0,0	0,0	0,1	42
Opintovapaa, palkallinen	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0	28
Henkilöstökoulutus	1,4	0,5	0,4	0,8	1,0	725
Ammattiyhd.koulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13
Muu palkallinen vapaa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	37
Ei tehty vuosityöaika	22,7	19,1	21,2	23,3	22,7	16 442
Tehty vuosityöaika	77,3	80,9	78,8	76,7	77,3	56 093
	Kokonaistyöaika					72 535
Tehty vuosityöaika pv/htv	193,3	205,5	198,5	194,8	195,7	

Vuonna 2011 ei-tehdyn vuosityöajan osuus kokonaistyöajasta väheni noin puoli prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Vähennys johtui pääasiassa vuosiloma-ajan osuuden vähenemisestä. Tähän vaikutti työaikasaldotuntien salliminen pidettäväksi kokonaisina vapaapäivinä kesällä 2011.

Sairauspoissaolojen lisääntyminen näkyy myös työajan käyttöä kuvaavassa taulukossa (viereinen taulukko) 0,2 prosenttiyksikön lisäyksenä kokonaistyöajasta.

Tehty vuosityöaika henkilötyövuotta kohden kasvoi päivän verran vuodesta 2010.

Taulukko 11. Työajan käyttö valtiolla (% kokonaistyöajasta)

	2006	2007	2008	2009	2010
Tehty vuosityöaika	82,1	80,5	81,0	81,9	81,2
Henkilöstökoulutus	1,5	1,2	1,4	0,7	0,9
Vuosiloma, lomarahavapaa	11,7	12,9	12,6	12,5	12,4
Sairaus	3,7	4,2	3,8	3,6	4,0
Tapaturmat	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2

Koko valtiolla tehdyn vuosityöajan osuus kokonaistyöajasta oli vuonna 2010 lähes neljä prosenttiyksikköä korkeampi kuin Opetushallituksessa vuonna 2011. Opetushallituksen vuoden 2010 tehdyn työajan osuuteen oli eroa 4,5 prosenttiyksikköä.

Ero johtuu pääasiassa vuosilomien osuuden vaikutuksesta tehtyyn vuosityöaikaan. Opetushallituksen henkilöstön ikärakenteesta johtuen valtaosalla henkilöstöstä on enemmän vuosilomaa kuin valtion henkilöstöllä keskimäärin.

### 1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki

Opetushallituksessa on käytössä liukuvan työajan järjestelmä sekä työaikapankkijärjestelmä. Liukuvan työajan järjestelmässä työntekijä voi työskennellä joustavasti liukumarajojen puitteissa. Tehty työaika tasataan neljän kuukauden jaksoissa siten, että tasoitusjakson päättyessä 30 tuntia ylittävät työtunnit leikataan pois. Mikäli henkilö on aiemmin tehnyt ns. työaikapankkisopimuksen, leikkausrajan ylittävät tunnit siirretään työaikapankkiin. Työaikapankkiin siirretyt tunnit voi sovittuna ajankohtana pitää kokonaisina vapaapäivinä. Elokuun 2010 loppuun saakka tasoitusraja oli 40 tuntia. Syyskuun alusta tasoitusraja muutettiin 30 tuntiin.

Liukuvan työajan ja työaikapankin tarjoamista joustomahdollisuuksista huolimatta tehtyjä työtunteja leikkautuu myös kokonaan pois tasoitusjaksojen päättyessä. Taulukosta 12 näkyy, että vuonna 2011 noin neljäsosalla henkilöstöstä säännöllinen työaika ylittyi tasoitusjaksojen päättyessä.

Taulukko 12. Työaikasaldon leikkautumisrajan ylittäneet henkilö- ja tuntimäärät vuonna 2011 tasoitusjaksojen päättyessä ja yhteensä

	30.4.		31.8.		31.12.		Yhteensä	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
<b>Henkilöiden lkm</b>								
miehet	77	61	61	37	78	26		
naiset	15	13	12	2	16	3		
	62	48	49	35	62	23		
<b>Yli 40/30 plus-tunnit</b>	<b>2 863</b>	<b>1 762</b>	<b>1 359</b>	<b>772</b>	<b>1 769</b>	<b>782</b>	<b>5 991</b>	<b>3 316</b>
siirretty työaikap.	1 849	1 239	744	539	1 242	693	3 835	2 471
leikkautunut	1 014	523	615	233	527	89	2 156	845

Vuonna 2010 Opetushallituksessa tehtiin melkein 6 000 työajanseurantajärjestelmään kirjautunutta, säännöllisen työajan ylittänyttä työtuntia. Vuonna 2011 vastaava tuntimäärä oli enää noin 3 300. Asiaan vaikutti työsuojeluviranomaisten voimakas puuttuminen suureen säännöllisen työajan ylitykseen.

Vuonna 2011 valtaosa säännöllisen työajan ylittäneistä tunneista siirrettiin työaikapankkiin. Kuitenkin kokonaan pois leikkautui lähes puolen vuoden työaikaa vastaava tuntimäärä.

Vuoden 2011 lopussa työaikapankissa oli 7 392 tuntia. Se on vain 352 tuntia vähemmän kuin edellisvuoden lopussa. Työaikapankissa olevien tuntien määrä vastaa 1 019 työpäivää eli neljän vuoden työpäivien määrää.

### 1.3.3 Etätö

Vuonna 2004 Opetushallituksessa otettiin käyttöön etätömahdollisuus. Vuonna 2009 etätöyöehtöjä päivitettiin siten, että pidempikestoisia etätöyöehtöjä tehdään vain poikkeustapauksissa.

Vuonna 2011 tehtiin 16 pidempikestoista etätyösopimusta, pääasiassa kolmen kuukauden pituisia.

Satunnaisia etätyöpäiviä tehtiin 311. Vastaava luku vuonna 2010 oli 248. Vähintään yhden satunnaisetätyöpäivän teki 68 henkilöä eli vajaa neljännes koko henkilöstöstä. Vuonna 2010 yksittäisiä etätyöpäiviä teki 56 henkilöä. Vuonna 2011 etätyöpäivät keskittyivät siten, että 13 henkilöä teki yli 60 prosenttia kaikista etätyöpäivistä.

#### 1.4 Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset koostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvan maksuista ja muista välillisistä työvoimakustannuksista. Tehdyn työajan palkat muodostavat noin 60 prosenttia työvoimakustannuksista. Välilliset palkat (lomaraha, vuosiloma-ajan palkat, lapsen syntymä ja hoito, sairausajan palkat, muut palkalliset vapaat ja koulutusajan palkat) ja sosiaaliturvan maksut muodostavat kummatkin noin viidesosan työvoimakustannuksista.

Taulukko 13. Työvoimakustannusvertailu

	2007	2008	2009	2010	2011	Erotus 2010 - 2011
<b>Kokonaistyövoimakustannusten</b>						
% -muutos edellisestä vuodesta						
Oph	2,3	1,8	- 3,1	2,1	7,0	+ 4,9
Valtio	3,6	10,8	4,4	-24,8		
<b>Välillisten työvoimakustannusten</b>						
% -osuus tehdyn työajan palkoista						
Oph	75,2	67,0	69,7	71,7	68,9	- 2,8
Valtio	66,0	58,2	57,7	58,2		
<b>Kokonaistyövoimakustannusten</b>						
% -osuus palkkasummasta						
Oph	127,1	126,0	126,0	124,2	123,4	- 0,8
Valtio	129,7	124,9	125,2	125,0		
<b>Tehdyn työajan palkkojen</b>						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	57,1	60,4	58,9	58,2	59,2	- 1,0
Valtio	60,2	63,2	63,4	63,2		
<b>Välillisten työvoimakustannusten</b>						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	42,9	39,6	41,1	41,8	40,8	- 1,0
Valtio	39,8	36,8	36,6	36,8		
<b>Välillisten palkkojen</b>						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	21,6	19,0	20,4	22,3	21,8	- 0,5
Valtio	16,9	16,9	16,5	16,8		
<b>Sosiaaliturvakustannusten</b>						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	18,8	18,5	18,4	16,8	16,0	- 0,8
Valtio	20,8	18,2	18,4	18,0		
<b>Muiden välillisten työvoimakust.</b>						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	2,6	2,2	2,3	2,7	3,0	+ 0,3
Valtio	2,1	1,7	1,7	2,0		

Kokonaistyövoimakustannukset kasvoivat viisi prosenttiyksikköä vuodesta 2010.

Koko valtion osalta on merkille pantavaa kokonaistyövoimakustannusten 25 prosenttiyksikön väheneminen vuodesta 2009 vuoteen 2010. Tämä johtuu yliopistojen siirtymisestä pois valtiolta.

Välillisten työvoimakustannusten osuus suhteessa tehdyn työajan palkkoihin aleni lähes kolme prosenttiyksikköä. Vähennys johtuu ensisijaisesti siitä, että vuonna 2011 vuosilomaa pidettiin vähemmän kuin vuonna 2010. Tästä syystä myös välillisten palkkojen osuus kaikista työvoimakustannuksista on pienentynyt.

Muissa välillisissä työvoimakustannuksissa virkistys- ja sosiaalitoiminnan kustannusten osuus kasvoi hiukan vuoteen 2010 verrattuna.

Sosiaaliturvakustannusten osuus työvoimakustannuksista aleni lähes prosenttiyksikön. Alennus johtui eläkemaksujen säilymisestä lähes edellisvuoden tasolla, kun työvoimakustannukset kokonaisuutena nousivat.

Seuraavissa taulukoissa (14 ja 15) tarkastellaan työvoimakustannuksia yksityiskohtaisemmin.

Vuonna 2011 henkilötyövuosi maksoi 63 086 euroa. Se on noin 2 700 euroa enemmän kuin vuonna 2010. Vuodesta 2009 vuoteen 2010 henkilötyövuoden hinta nousi yli 2 600 euroa.

Henkilöstötilinpäätös 2011

Taulukko 14. Työvoimakustannukset euroina, euroina/henkilötyövuosi sekä prosentteina tehdyn työajan palkoista

Työvoimakustannuserä	€	€ / henkilötyövuosi					% tehdyn työajan palkoista					
	2011	2007	2 008	2 009	2 010	2 011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>I. Palkkasumma</b>	<b>14 656 445</b>	<b>39 593</b>	<b>44 251</b>	<b>45 841</b>	<b>48 617</b>	<b>51 121</b>	<b>131,4</b>	<b>137,8</b>	<b>131,4</b>	<b>134,6</b>	<b>138,2</b>	<b>136,9</b>
<b>II. Tehdyn työajan palkat (I-A)</b>	<b>10 706 850</b>	<b>28 738</b>	<b>33 664</b>	<b>34 053</b>	<b>35 174</b>	<b>37 345</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
A. Väilliset palkat (A1+...+A6)	3 949 595	10 855	10 587	11 788	13 443	13 776	31,4	37,8	31,4	34,6	38,2	36,9
1. lomarahat	651 975	1 714	2 135	2 114	2 174	2 274	5,3	6,0	6,3	6,3	6,2	6,1
2. vuosiloma-ajan palkat	2 457 050	6 025	6 018	7 276	8 573	8 570	17,2	21,0	17,9	21,8	24,4	22,9
3. lapsen syntymä ja hoito	69 711	268	266	258	293	243	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	608 605	1 748	1 747	1 886	1 955	2 123	5,1	6,1	5,2	5,6	5,6	5,7
5. muut palkalliset vapaat	7 476	342	20	15	14	26	0,6	1,2	0,1	0,0	0,0	0,1
6. koulutusajan palkat *)	154 778	758	400	239	434	540	2,3	2,6	1,2	0,7	1,2	1,4
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	2 895 416	9 458	10 298	10 605	10 142	10 099	29,7	32,9	30,6	31,8	28,8	27,0
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	310 717	1 653	1 772	1 463	1 116	1 084	5,5	5,8	5,3	4,4	3,2	2,9
8. eläkemaksut	2 698 252	8 191	8 846	9 519	9 620	9 411	25,2	28,5	26,3	28,5	27,3	25,2
9. ryhmähenkivakuutus	40 598	147	143	136	148	142	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 154 151	- 533	- 463	- 513	- 742	- 538	- 1,5	- 1,9	- 1,4	- 1,5	- 2,1	- 1,4
C. Muut väilliset työvoimakust. (C11+...+C14)	534 935	1 286	1 207	1 326	1 636	1 866	4,2	4,5	3,6	3,9	4,6	5,0
11. koulutus	92 894	450	467	310	306	324	1,7	1,6	1,4	0,9	0,9	0,9
12. terveyden- ja sairaudenhoito	193 186	568	571	666	689	674	1,9	2,0	1,7	2,0	2,0	1,8
13. virkistys ja työkunto	165 108	142	102	212	482	576	0,3	0,5	0,3	0,6	1,4	1,5
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	83 747	127	67	138	159	292	0,4	0,4	0,2	0,4	0,5	0,8
<b>III. Väilliset työvoimakust. yhteensä (A+B+C)</b>	<b>7 379 946</b>	<b>21 599</b>	<b>22 092</b>	<b>23 719</b>	<b>25 221</b>	<b>25 741</b>	<b>65,3</b>	<b>75,2</b>	<b>65,6</b>	<b>69,7</b>	<b>71,7</b>	<b>68,9</b>
<b>IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)</b>	<b>18 086 796</b>	<b>50 337</b>	<b>55 756</b>	<b>57 772</b>	<b>60 395</b>	<b>63 086</b>	<b>165,3</b>	<b>175,2</b>	<b>165,6</b>	<b>169,7</b>	<b>171,7</b>	<b>168,9</b>

\*) sisältää henkilöstökoulutuksen, palkallisen opintovapaan, palkallisen virkamiesvaihdon ja ammattiyhdistyskoulutuksen

Henkilöstötilinpäätös 2011

Taulukko 15. Työvoimakustannukset prosentteina palkkasummasta ja työvoimakustannusten kokonaissummasta

Työvoimakustannuserä	€	% palkkasummasta					% työvoimakustannuksista				
	2011	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
<b>I. Palkkasumma</b>	<b>14 656 445</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>78,7</b>	<b>78,7</b>	<b>79,3</b>	<b>80,5</b>	<b>81,0</b>
<b>II. Tehdyn työajan palkat (I-A)</b>	<b>10 706 850</b>	<b>72,6</b>	<b>76,1</b>	<b>74,3</b>	<b>72,3</b>	<b>73,1</b>	<b>57,1</b>	<b>59,9</b>	<b>58,9</b>	<b>58,2</b>	<b>59,2</b>
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 949 595	27,4	23,9	25,7	27,7	26,9	21,6	18,8	20,4	22,3	21,8
1. lomarahat	651 975	4,3	4,8	4,6	4,5	4,4	3,4	3,8	3,7	3,6	3,6
2. vuosiloma-ajan palkat	2 457 050	15,2	13,6	15,9	17,6	16,8	12,0	10,7	12,6	14,2	13,6
3. lapsen syntymä ja hoito	69 711	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	608 605	4,4	3,9	4,1	4,0	4,2	3,5	3,1	3,3	3,2	3,4
5. muut palkalliset vapaat	7 476	0,9	0,0	0,0	0,0	0,1	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
6. koulutusajan palkat *)	154 778	1,9	0,9	0,5	0,9	1,1	1,5	0,7	0,4	0,7	0,9
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	2 895 416	23,9	23,3	23,1	20,9	19,8	18,8	18,5	18,4	16,8	16,0
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	310 717	4,2	4,0	3,2	2,3	2,1	3,3	3,2	2,5	1,8	1,7
8. eläkemaksut	2 698 252	20,7	20,0	20,8	19,8	18,4	16,3	15,7	16,5	15,9	14,9
9. ryhmähenkivakuutus	40 598	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 154 151	- 1,3	- 1,0	- 1,1	- 1,5	- 1,1	- 1,1	- 0,8	- 0,9	- 1,2	- 0,9
C. Muut välilliset työvoimakustannukset (C11+...+C14)	534 935	3,2	2,7	3,0	3,4	3,6	2,6	2,1	2,3	2,7	3,0
11. koulutus	92 894	1,1	1,1	0,7	0,6	0,6	0,9	0,8	0,5	0,5	0,5
12. terveyden- ja sairaudenhoito	193 186	1,4	1,3	1,5	1,4	1,3	1,1	1,0	1,2	1,1	1,1
13. virkistys- ja sosiaalityö	165 108	0,4	0,2	0,5	1,0	1,1	0,3	0,2	0,4	0,8	0,9
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	83 747	0,3	0,2	0,3	0,3	0,6	0,3	0,1	0,2	0,3	0,5
<b>III. Välilliset työvoimakustannukset yhteensä (A+B+C)</b>	<b>7 379 946</b>	<b>54,6</b>	<b>49,9</b>	<b>51,7</b>	<b>51,9</b>	<b>50,4</b>	<b>42,9</b>	<b>39,4</b>	<b>41,1</b>	<b>41,8</b>	<b>40,8</b>
<b>IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)</b>	<b>18 086 796</b>	<b>127,1</b>	<b>126,0</b>	<b>126,0</b>	<b>124,2</b>	<b>123,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\*) sisältää henkilöstökoulutuksen, palkallisen opintovapaan, palkallisen virkamiesvaihdon ja ammattiyhdistyskoulutuksen

## 2 HENKILÖSTÖTARVE

Valtion vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelma vaikuttaa merkittävästi Opetushallituksen tulevien vuosien henkilöstösuunnitteluun.

Aikaisemmin (kohta 1.2.5 Ikäjakautuma) todettiin, että Opetushallituksen henkilöstön suurin ikäryhmä vuoden 2011 lopussa oli 60 vuotta täyttäneet. Asiantuntijoiden ryhmässäkin oli vuoden lopussa yli 50 henkilöä, jotka olivat täyttäneet 60 vuotta. Toimintamäärärahojen vähennykset ja monien, viraston toiminnan kannalta keskeisissä asiantuntijatehtävissä työskentelevien samanaikainen eläköityminen tekevät henkilöstösuunnittelun haasteelliseksi. Kun jokaisen lähtevän tehtäviin ei ole mahdollista palkata uutta henkilöä, on välttämätöntä järjestellä tehtäviä ja tehtäväryhmiä uudella tavalla. Myös henkilöstöä on tarpeen kouluttaa ja opettaa uusiin tai osittain uusiin tehtäviin. Lisäksi on käytettävä hyödyksi viraston ulkopuolisia asiantuntijaverkostoja.

Tulevaisuuden rekrytoinneissa tulee väistämättä näkymään tehtävärakenteen muutos. Tarvitaan ensisijaisesti laaja-alaista osaamista, monenlaisten asioiden hallintaa ja valmiutta suuriinkin tehtävämuutoksiin.

## 3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

### 3.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyysbarometrissa mitataan työtyytyväisyyttä asteikolla 1 – 5, jossa arvot ovat  
*1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3 = ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4 = tyytyväinen ja 5 = erittäin tyytyväinen*

Taulukko 16. Työtyytyväisyysindeksit

	2007	2008	2009	2010	2011	Valtio	
Johtaminen	3,1	3,2	3,3	3,4	3,4	3,4	Työtyytyväisyysbarometrissa vastausprosentit ovat olleet 2007 66, 2008 55, 2009 68, 2010 70 ja 2011 71.
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,6	3,7	3,7	3,7	3,8	3,7	
Palkkaus	2,7	2,8	2,7	2,9	2,9	2,8	
Kehittymisen tuki	3,2	3,0	3,0	3,1	3,2	3,2	
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,2	3,4	3,5	3,7	3,7	3,7	
Työolot	3,0	3,2	3,4	3,5	3,6	3,6	
Tiedon kulku	2,9	3,2	3,1	3,2	3,3	3,0	
Työnantajakuva	2,7	2,8	3,0	3,0	3,1	3,2	
<b>Yhteensä</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>3,3</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	

Vuonna 2011 Opetushallituksen kokonaistyötyytyväisyysindeksi nousi edellisvuoden 3,3:sta 3,4:ään, mikä on sama kuin koko valtiolla. Työn sisältö ja haasteellisuus arvioitiin paremmaksi kuin vuonna 2010. Siihen oltiin tyytyväisimpiä. Työolot ja tiedon kulku saivat myös edellisvuotta paremman arvion. Samoin työnantajakuvan katsottiin parantuneen. Se ei kuitenkaan yltänyt vielä ikään ihan samalle tasolle kuin koko valtiolla. Minkään osa-alueen kohdalla työtyytyväisyysindeksi ei alentunut edellisvuodesta.

### 3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

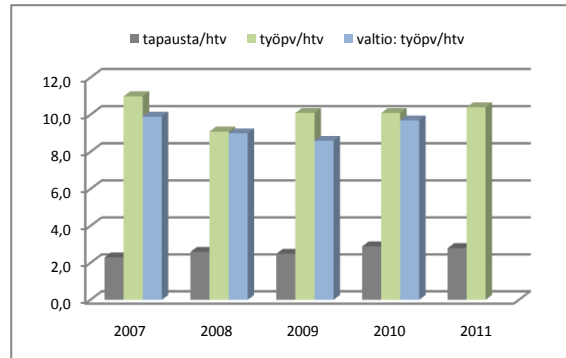
Vuonna 2011 sairauspoissaolot lisääntyivät 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden vuosiin 2009 ja 2010 verrattuna. Kokonaistyöajasta sairastamiseen kului 0,2 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2010 (Taulukko 19).

Opetushallituksessa sairauspäiviä henkilötyövuotta kohden on viime vuosina ollut päivän verran enemmän kuin koko valtiolla.

Taulukko 17. Sairauspoissaolot

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Työpv./htv</b>					
<b>Oph</b>	11,0	9,1	10,1	10,1	10,4
Valtio	9,9	9,0	8,6	9,7	
<b>Työpv./tapaus</b>					
<b>Oph</b>	4,8	3,5	4,1	3,5	3,7
valtio	5,0	4,9	4,9	4,8	
<b>Tapausta/htv</b>					
<b>Oph</b>	2,3	2,6	2,5	2,9	2,8

Kuvio 6. Sairauspoissaolot Opetushallituksessa ja valtiolla



Sairautapauksia henkilötyövuotta kohden laskettuna oli Opetushallituksessa vuonna 2011 hiukan vähemmän kuin vuonna 2010. Se tarkoittaa, että lyhyet poissaolot vähenivät. 1 – 3 sairauspäivän osuus kaikista sairauspoissaoloista väheni lähes prosenttiyksikön.

Taulukko 18. Sairautapauksen yleisyys ja hoito

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>1-3 sair.päivän %-osuus kaikista sair.tapauksista</b>					
<b>Oph</b>	74,5	80,1	78,5	81,3	80,4
Valtio	72,6	73,3	74,4	76,4	
<b>Sair.tap. johtuvat työterv.palvelukäynnit/htv</b>					
<b>Oph</b>	4,8	3,7	3,9	4,4	4,3
Valtio		4,0	4,0	4,1	

Taulukko 19. Sairauspoissaolot % kokonaistyöajasta

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Oph</b>	4,4	3,6	4,0	3,9	4,1
Valtio	4,2	3,8	3,6	4,0	

Sairaudesta johtuneet työterveyspalvelukäynnit pysyivät suunnilleen edellisvuoden tasolla. Käyntejä oli henkilötyövuotta kohden 4,3. Sen lisäksi ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon liittyviä käyntejä, terveystarkastukset yms., oli 0,2 käyntiä per henkilötyövuosi.

Taulukko 20. Tapaturmapoissaolot

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Työpv./htv</b>					
<b>Oph</b>	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
Valtio	0,4	0,3	0,3	0,4	
<b>Työpv./tapaus</b>					
<b>Oph</b>	5,5	9,3	3,7	6,2	5,8
valtio	13,4	14,1	15,3	14,9	

Opetushallituksessa tehtävä työ ei yleensä aiheuta tapaturmia. Opetushallituksen henkilöstön tapaturmat sattuvatkin pääasiassa työmatkalla. Tapaturmista johtuneita poissaoloja on yleensä hyvin vähän.

Vähäisestä tapausten määrästä johtuen tapaturmapoissaolojen keskimääräinen pituus saattaa vaihdella vuosittain huomattavasti.

### 3.3 Vaihtuvuus

#### 3.3.1 Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus on laskettu prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstöstä.

Taulukko 21. Lähtövaihtuvuus

Poistuman syy	2007	2008	2009	2010	2011
A. Vaihtuvuus (uusi työnant.)	3,4	4,8	3,8	1,7	1,4
B. Siirtynyt eläkkeelle	2,3	0,9	7,0	2,4	5,8
vanhuuseläke	1,1	0,6	5,8	1,4	5,5
työkyvyttömyyseläke	0,9	0,3	0,3	0,7	0,0
varhennettu vanhuuseläke	0,3	0,0	0,0	0,3	0,3
(osa-aikaeläke)	(2,0)	(0,3)	(1,0)	(1,7)	(1,4)
(osatyökyvyttömyyseläke)	(1,4)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,3)
muu eläke	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
C. Kuollut	0,3	0,0	0,0	0,3	0,3
<b>D. Luonnollinen poistuma (=A+B+C)</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>	<b>10,9</b>	<b>4,5</b>	<b>7,6</b>
<b>E. Muu poistuma (=E1+E2)</b>	<b>7,9</b>	<b>9,9</b>	<b>3,2</b>	<b>4,8</b>	<b>5,2</b>
E1 Virkavapaus/Työstä vap.	4,5	1,5	0,9	3,1	3,8
muu työnantaja	2,3	1,2	0,3	1,7	1,0
vuorotteluvapaa	2,3	0,3	0,6	1,0	1,4
(työn jakam. työttöm. kanssa)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)
muu virkavapaus	0,0	0,0	0,0	0,3	1,4
E2 Muu syy	3,4	8,4	2,2	1,7	1,4
määräaikaisuuden päätyminen.	3,4	8,4	2,2	1,0	1,0
irtisanominen	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
muu	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
<b>F. Poistuma yhteensä (=D+E)</b>	<b>13,6</b>	<b>15,6</b>	<b>14,1</b>	<b>9,3</b>	<b>12,7</b>

Henkilöstön poistuma oli vuonna 2011 3,4 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2010. Luonnollinen poistuma lisääntyi 3,1 ja muu poistuma 0,8 prosenttiyksikköä.

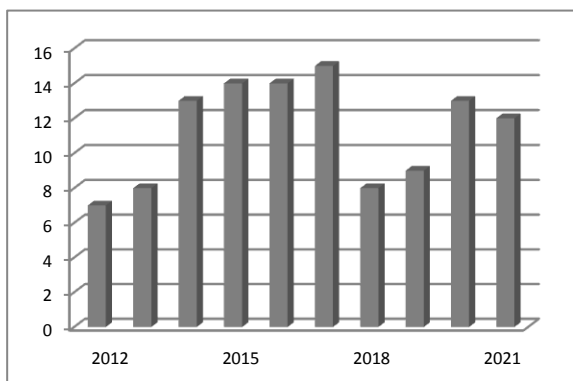
Luonnollinen poistuma lisääntyi vanhuuseläkkeelle siirtymisten johdosta. Sen sijaan uuden työnantajan palvelukseen siirtyneiden määrä väheni. Uuden työnantajan palvelukseen siirtyminen on vähentynyt vuodesta 2008 lähtien.

Muun poistuman kohdalla lisäystä oli lähinnä kohdassa 'muu virkavapaus'. Muun työnantajan palvelukseen, virkavapaana Opetushallituksesta, siirtymistä oli vähemmän kuin vuonna 2010. Vuorotteluvapaalle jäi hiukan useampi kuin edellisvuonna. Siihen vaikutti osaltaan vuoden aikana suunnitteilla ollut vuorotteluvapaan ehtojen heikentäminen, mikä ei lopulta kuitenkaan toteutunut.

#### 3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen

Vuosittaista eläkkeelle siirtyvien määrää ei voi täsmällisesti ennakoida, kun eläkkeelle siirtymisikä on 63 – 68 vuotta. Kaikki saavuttavat henkilökohtaisen eläkeiän viimeistään 65-vuotiaina.

Kuvio 7. Vähintään 65 vuotta täyttäviä v. 2012 ja 65 vuotta täyttäviä 2013 - 2021



Kuviosta 7 voidaan todeta, että vuosina 2012 – 2013 vähintään 65 vuotta täyttävien määrä ei ole kovin suuri. Mutta vuosina 2014 – 2017 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaa 13 – 15 henkilöä vuosittain.

Taulukko 22. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä

	2007	2008	2009	2010	2011
Oph	59,9	62,3	64,8	63,7	64,2
Valtio	61,1	60,8	60,8	61,4	

Opetushallituksessa keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on yleensä korkeampi kuin valtiolla. Vuonna 2011 eläkkeellesiirtymisikä Opetushallituksessa oli keskimäärin 64,2 vuotta.



### 3.3.3 Tulovaihtuvuus

Taulukko 23. Kaikkien rekrytointien ja uusien henkilöiden %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä sekä vakinaisiksi rekrytoitujen %-osuus kaikista rekrytoinneista

	2007	2008	2009	2010	2011
Rekrytointeja	32,4	17,7	23,6	29,2	29,9
uusina	10,5	3,9	6,7	7,9	13,1
vakinaisiksi	16,7	5,1	27,0	16,5	18,4

Rekrytointien kokonaismäärä oli suunnilleen samaa tasoa kuin vuonna 2010. Sen sijaan uusia henkilöitä rekrytoitiin suhteellisesti edellisvuotista enemmän.

Vakinaiseen virkaan nimitettyjen osuus kaikista rekrytoinneista oli kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2010.

### 3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa

Palvelusaika on laskettu siitä ajankohdasta, jolloin henkilö on tullut Opetushallituksen tai sen edeltäjien kouluhallituksen tai ammattikasvatustieteiden tutkimuskeskuksen palvelukseen ja palvelussuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti.

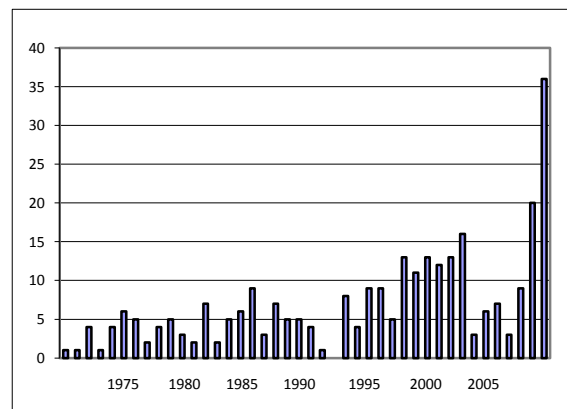
Taulukko 24. Keskimääräinen palvelusaika (v.)

	2007	2008	2009	2010	2011
Oph	13,6	15,1	15,0	14,5	14,0

Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika on alentunut vuodesta 2009 lähtien. Korkeimmillaan 15,1 vuotta se oli vuoden 2008 lopussa. Vuoden 2011 lopussa se oli tasan 14 vuotta. Keskimääräinen palvelusaika on alentunut henkilöstön eläköitymisen ja uusien rekrytointien myötä.

Vuoden 2011 lopun henkilöstöstä 30 prosenttia on rekrytoitu Opetushallitusta edeltäneisiin virastoihin 1970- ja 1980-luvuilla. Toisaalta lähes 52 prosenttia henkilöstöstä on tullut virastoon 2000-luvulla.

Kuvio 8. Vuoden 2011 lopussa Opetushallituksessa työskennelleen henkilöstön määrä aloitusvuoden mukaan



## 4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

### 4.1 Työhyvinvoinnin ja työkuoron ylläpito ja edistäminen

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkuoron ylläpitämiseen ja edistämiseen on Opetushallituksessa panostettu viime vuosina enenevässä määrin. Erilaisia henkilöstön jaksamista tukevia investointeja on vaikea eritellä liikunnan tukemiseen ja muuhun virkistystoimintaan. Osa näistä sisältää sekä liikunnan tukemista että virkistystoimintaa.

Vuonna 2005 Opetushallituksessa otettiin käyttöön liikuntasetelit. Ne henkilöstö koki myönteisenä kannustimena liikuntaharrastuksille. Vuonna 2010 liikuntasetelien tilalle vaihdettiin liikunta- ja kulttuurisetelit, jotka oikeuttavat liikuntapalvelujen lisäksi ostamaan myös kulttuuripalveluja. Tämä lisäsi setelien käyttöä ja sitä kautta työnantajan panostusta työhyvinvointiin.

Vuoden 2010 syyskuun alusta Opetushallitus rupesi tukemaan myös henkilöstön työpaikkaruokailua kolmella eurolla aterialla kohden. Tämäkin oli merkittävä panostus henkilöstön työhyvinvointiin.

Taulukko 25. Virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen liittyvät investoinnit (€/htv)

	2007	2008	2009	2010	2011
Oph	142	102	212	482	576
Valtio	163	232	271	338	

Niin kuin edellä todettiin kustannusten erittely liikunnan ja muun työhyvinvoinnin tukemiseen ja edistämiseen on vaikeaa. Sen vuoksi henkilöstön hyvinvointiin liittyvät kustannukset esitetään yhtenä lukuna.

Opetushallituksessa henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen on kasvanut merkittävästi vuoden 2008 hyvin alhaisesta panostuksesta. Vuosina 2009 ja 2010 lisäys oli vuosittain yli 100 prosenttia henkilötyövuotta kohden ja vuonna 2011 melkein 20 prosenttia edellisvuoden tasoa suurempi. Koko valtiolla nousua on ollut parisenkymmentä prosenttia vuodessa. Vuonna 2010 koko valtiolla henkilöstön hyvinvointiin panostettiin 338 euroa henkilötyövuotta kohden. Opetushallituksessa vastaava luku vuonna 2011 oli 576 euroa.

## 4.2 Työterveyshuolto

Taulukko 26. Työterveyspalvelujen kustannukset (€/htv)

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Sairaudenhoito</b>					
Oph	568	439	458	451	488
<b>Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto</b>					
Oph		132	208	140	171
Yht.	568	571	666	591	659

Taulukko 27. Työterveyspalvelujen kustannukset nettona/htv

	2007	2008	2009	2010	2011
Oph	35	108	153	- 53	136
Valtio	475	345	335	411	

Vuodesta 2008 työterveyspalvelujen kustannukset on eritelty sairaudenhoitokustannuksiin ja ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat mm. ikäryhmätarkastukset ja erilaiset työkykytarkastukset. Sairaudenhoitokulut henkilötyövuotta kohden kasvoivat kahdeksan prosenttia vuodesta 2010. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset vaihtelevat vuosittain muun muassa ikäryhmätarkastuksiin ja muihin terveys- ja seurantakäynteihin osallistuneiden määrästä riippuen.

Taulukossa 27 työterveyspalvelujen nettokustannuksia (= kustannukset Kelan palautuksilla vähennettynä) on verrattu koko valtion vastaaviin lukuihin. Opetushallituksessa kustannukset henkilötyövuotta kohden ovat pienemmät kuin valtiolla keskimäärin.

## 4.3 Henkilöstön kehittäminen

Taulukko 28. Henkilöstökoulutus

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Koulutukseen käytetyt työpäivät/htv</b>					
Oph	3,5	1,5	1,0	2,0	2,5
Valtio	3,0	3,5	1,3	2,1	
<b>Koulutuskustannukset/htv</b>					
Välittömät kust.	274	467	310	306	324
Koulutusajan palkat	547	227	87	434	511
<b>Kustannukset yhteensä</b>					
Oph	821	694	397	740	835
Valtio	805	1 085	702	896	
<b>Koulutuskustannusten %-osuus työvoimakust.</b>					
Oph	1,6	1,2	0,7	1,2	1,3
Valtio	1,7	2,2	1,4	1,7	

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2011 2,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Koulutukseen käytetty aika oli hiukan lisääntynyt vuodesta 2010. Tosin kovin tarkkaa tietoa henkilöstökoulutuksesta on vaikea saada, sillä esimerkiksi osa yksiköiden kehittämispäivien annista voidaan katsoa henkilöstökoulutukseksi.

Koulutuskustannusten noususta suurin osa aiheutui koulutusajan palkkakustannusten lisääntymisestä (18 %/htv). Välittömät koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohden nousivat vain kuusi prosenttia.

Koko valtiolla koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohden nousivat vuonna 2010 lähes 900 euroon. Opetushallituksessa vastaava luku vuonna 2011 oli 835 euroa.

## 5 PALKKAUS

Taulukossa 29 Opetushallituksen keskimääräiset kuukausipalkat on ilmoitettu käyvin hinnoin. Kuviossa 9 keskimääräinen kuukausipalkka on kuvattu myös kuluttajahintaindeksillä korjattuna eli ns. kiintein hinnoin. Kuviosta voidaan todeta, että palkkojen ostovoima ei ole kasvanut niin voimakkaasti kuin käyvin hinnoin laskettu kuukausipalkka antaisi olettaa.

Taulukko 29. Keskimääräinen kuukausipalkka käyvin hinnoin

	€	€ muutos edelliseen	muutos %
12/2005	3 012		
12/2006	3 148	+ 136	+ 4,5
12/2007	3 299	+ 151	+ 4,8
12/2008	3 688	+ 389	+ 11,8
12/2009	3 820	+ 132	+ 3,6
12/2010	3 941	+ 121	+ 3,2
12/2011	4 066	+ 125	+ 3,2

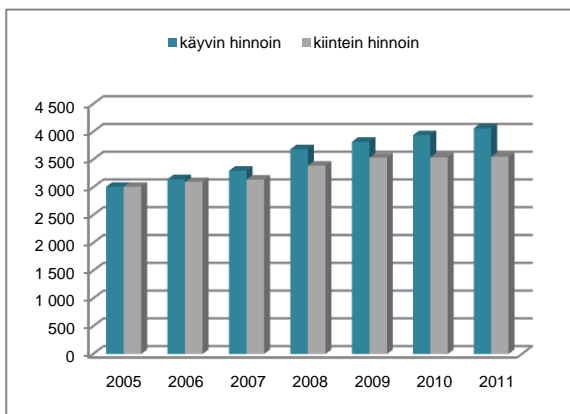
Tietyn poikkileikkauskuukauden keskimääräinen kuukausipalkka on laskettu kyseisenä kuukautena työssä olleiden henkilöiden kuukausipalkkoista, oletuksena kokoaikatyö. Näin ollen muutokset henkilöstössä, erot ja uudet rekrytoinnit sekä virkavapaudet, vaikuttavat osaltaan keskiarvopalkkoihin.

Vuoden 2008 jälkeen Opetushallituksen keskiarvopalkka on noussut melko tasaisesti, jonkin verran yli kolme prosenttia vuosittain. Erityisesti tässä näkyy henkilöstörakenteessa tapahtuneiden muutosten vaikutus keskiarvopalkkaan. Vuonna 2009 palkkoihin tuli useita virkaehtosopimuksen mukaisia korotuksia. Lokakuun 2009 alusta palkkoja korotettiin yhteensä 2,0 prosentin suuruisilla, paikallisesti toteutetuilla kehittämiserillä sekä 2,2, prosentin yleiskorotuksella. Joulukuussa 2009 maksettiin 0,14 prosentin paikalliserä 33,79 euron suuruisena kertakorvauksena. Lisäksi vuoden aikana palkkoja nostivat tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella sekä tehtävämuutosten johdosta toteutetut palkkojen korotukset. Kuitenkin keskiarvopalkka nousi vain 3,6 prosenttia vuoden 2008 joulukuusta.

Helmikuun 2010 alusta palkkoja tarkistettiin 0,1 prosentin suuruisella kohdennetulla samapalkkaerällä ja 1.3.2010 lukien palkkoihin lisättiin 0,55 prosentin yleiskorotus. Syyskuun 2010 alusta palkkoja tarkistettiin 0,43 prosentin suuruisella kohdennetulla virastoerällä.

Virkaehtosopimuksen mukaista korotusta palkoissa on myös 1.2.2011 voimaan tullut 1,3 %:n yleiskorotus sekä 1.5.2011 palkkoihin lisätyt 0,5 prosentin virastoerä ja 0,2 prosentin tasa-arvoerä.

Kuvio 9. Keskimääräinen kuukausipalkka



Kuviossa 9 on verrattu Opetushallituksen käyvin hinnoin laskettua keskiarvopalkkaa kuluttajahintaindeksillä korjattuun, ns. kiintein hinnoin laskettuun palkkaan. Voidaan todeta, että keskiarvopalkan ostovoima on pysynyt suunnilleen samalla tasolla vuosina 2009 – 2011. Vuoden 2008 keskiarvopalkan huomattavan suuren nousun arvoa alentaa samaan aikaan tapahtunut kuluttajahintojen selvä nousu.

## 6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

Taulukko 30. Taloudelliset tunnusluvut

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Liikevaihto/htv</b>					
Oph	20 606	22 282	23 619	23 399	28 275
<b>Toimintamenot/htv</b>					
Oph	59 023	69 179	71 863	76 276	71 824
<b>Liikevaihto/työvoimakustannukset (%)</b>					
Oph	40,9	39,6	40,9	38,7	44,8
<b>Toimintamenot/työvoimakustannukset (%)</b>					
Oph	117,3	123,1	124,4	126,3	113,9
<b>Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust. €/htv)</b>					
Oph	50 337	56 220	57 772	60 395	63 086
Valtio	46 234	50 002	50 765	52 977	

Opetushallituksen liikevaihto muodostuu maksullisen palvelutoiminnan tuloista.

Henkilötyövuotta kohden laskettuna liikevaihto kasvoi 20 prosenttia vuodesta 2010. Työvoimakustannusten noususta huolimatta liikevaihto oli työvoimakustannuksiin verrattuna kuusi prosenttiyksikköä suurempi kuin edellisvuonna.

Toimintamenot henkilötyövuotta kohden olivat lähes 4 500 euroa pienemmät kuin vuonna 2010. Suhteessa työvoimakustannuksiin ne olivat yli 12 prosenttiyksikköä pienemmät.

Vuonna 2011 henkilötyövuosi maksoi Opetushallituksessa lähes 2 700 euroa enemmän kuin vuonna 2010.

Vuonna 2010 henkilötyövuosi koko valtiolla maksoi keskimäärin 10 000 euroa vähemmän kuin Opetushallituksessa vuonna 2011.

Työvoimakustannuksia on käsitelty tarkemmin kohdassa 1.4.

Henkilöstötilinpäätös 2011

TUNNUSLUKUKOOSTE		2007	2008	2009	2010	2011
<b>Henkilöstömäärä</b> vuoden lopussa	henkilöä	334	313	291	291	289
<b>Henkilötyövuodet</b> keskimäärin	htv	333	306	287	280	287
<b>Henkilöstöryhmäjakauma</b>						
johto	%	1,5	1,6	2,4	2,4	2,4
esimiehet	%	6,6	6,7	6,2	6,2	6,2
asiantuntijat	%	66,5	68,1	67,0	73,2	73,7
muu henkilöstö	%	25,4	23,6	24,4	18,2	17,6
<b>Sukupuolijakauma</b>						
miehet	%	25,4	26,8	27,1	25,8	23,2
naiset	%	74,6	73,2	72,9	74,2	76,8
<b>Vakinaiset</b>	henkilöstöstä	%	90,7	92,8	91,1	87,2
miehet	vakinaisista	%	25,4	25,9	24,5	22,2
naiset	vakinaisista	%	74,6	74,1	75,5	77,8
<b>Määräaikaiset</b> (ei taustavirkaa Oph:ssa)	%	18,3	9,3	7,2	8,9	12,8
miehiä	määräaikaisista	%	41,4	42,9	38,5	29,7
naisia	määräaikaisista	%	58,6	57,1	61,5	70,3
Määräaikaisia	asiantuntijoista	%	19,4	8,9	5,6	7,5
<b>Kokoaikaiset</b>	henkilöstöstä	%	94,6	94,5	93,8	93,4
miehiä	kokoaikaisista	%	27,0	26,9	26,0	23,7
naisia	kokoaikaisista	%	73,0	73,1	74,0	76,3
<b>Osa-aikaiset</b>	henkilöstöstä	%	5,4	5,5	6,2	6,6
miehet	osa-aikaisista	%	23,5	31,3	22,2	15,8
naiset	osa-aikaisista	%	76,5	68,8	77,8	84,2
<b>Henkilöstön keski-ikä</b> vuoden lopussa	vuotta	49,4	51,1	51,2	51,0	50,4
45- ja yli vuotiaiden osuus henkilöstöstä	%	70,4	75,1	77,7	75,6	72,3
<b>Koulutustasoindeksi</b>	(1-8)	6,1		6,1	6,1	6,1
<b>Tehty vuosityöaika</b>						
Tehdyn työajan osuus kokon.työajasta	pv/htv	193,3	205,5	195,2	194,8	195,7
	%	77,3	80,9	77,5	76,7	77,3
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>						
Palkkasumma	tuhatta €	16 782	17 084	16 552	16 904	18 087
Välilliset palkat	tuhatta €	3 619	3 245	3 377	3 763	3 950
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	3 153	3 156	3 038	2 839	2 895
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	429	370	380	458	535
Välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	7 201	6 769	6 796	7 060	7 380
Välill. työvoimakust./Tehdyn työajan palkat	%	75,2	65,6	69,7	71,7	65,1
<b>Työtyytyväisyysindeksi</b>						
	(1-5)	3,1	3,2	3,2	3,3	3,4
<b>Sairauspoissaolot</b>						
	tap./htv	2,3	2,6	2,5	2,9	2,8
	työpv/htv	11,0	9,1	10,1	10,1	10,4
<b>Vaihtuvuus</b>						
Poistuma yhteensä (ed. v:n lopun henk.)	%	13,6	15,6	14,1	9,3	12,7
Luonnollinen poistuma ( " )	%	5,7	5,7	10,9	4,5	7,6
Muu poistuma ( " )	%	8,0	9,9	3,2	4,8	5,2
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirt. ( " )	%	0,9	0,3	0,3	0,7	0,0
<b>Rekrytoinnit / vakinaisiksi</b>	henkilöä	114/19	59/3	62/20	85/14	87/16
<b>Henkilöstön keskim. palvelusaika</b>	vuotta	13,6	15,1	15,0	14,5	14,0
<b>Virkistys ja liikunnan tukeminen</b>						
	€/htv	142	102	212	482	576
<b>Työterveyspalvelut</b>						
Kustannukset (brutto, sis. terv.tark.)	€/htv	568	571	710	591	674

## Henkilöstötilinpäätös 2011

---

### Henkilöstökoulutus

työpäivää/henkilötyövuosi	työpv/htv	3,5	1,5	1,0	2,0	2,5
koul.kustannukset (sis. palkat)	€/htv	821	694	397	740	835

### Henkilötyövuoden hinta

	€	50 337	55 757	57 772	60 395	63 086
Keskimääräinen kuukausipalkka	€	3 299	3 688	3 820	3 941	4 066

---