

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2006

TIIVISTELMÄ

1 HENKILÖSTÖPANOKSET

ja 1.2 Henkilöstömäärä ja -rakenne

- henkilöstön kokonaismäärä pysynyt ennallaan; toimintamäärärahoilla palkattujen määrä laskenut, muulla rahoituksella palkattujen kasvanut
- Asiantuntijoiden ryhmän osuus koko henkilöstöstä kasvanut, Muun henkilöstön pienentynyt
- naisten osuus 3/4 henkilöstöstä
- määräaikaisten osuus pysynyt suunnilleen ennallaan
- henkilöstön keski-ikä melkein 49 vuotta; 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus lähes 70 % henkilöstöstä
- henkilöstön koulutustaso noussut

1.3 Työaika

- tehdyn vuosityöajan osuus kasvanut sairauspoissaolojen, henkilöstökoulutuksen sekä vuosiloman ja lomarahavapaiden vähenemisen seurauksena
- vuoden 2006 säännöllisen työajan ylitykset vastaavat 5,6 henkilötyövuotta
- etätyösopimusten määrä lisääntynyt

1.4 Työvoimakustannukset

- palkkasumma nousi lähes puoli miljoonaa euroa, mutta kokonaistyövoimakustannukset laskivat
- eri työvoimakustannuseristä alenivat eniten sosiaaliturvan kustannukset, mutta myös välilliset palkat ja muut välilliset työvoimakustannukset laskivat

2 HENKILÖSTÖTARVE

- henkilöstötarpeen määrittelyyn vaikuttaa keskeisesti valtion tuottavuusohjelma

3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

3.1 Työtyytyväisyys

- työtyytyväisyyttä ei mitattu vuonna 2006

3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

- sairauspoissaolot vähenivät sekä sairaustapausten että sairaustyöpäivien määrillä mitattuna
- tapaturmista johtuneiden poissaolojen määrissä ei oleellisia muutoksia

3.3 Vaihtuvuus

- sekä kokonaispoistuma että luonnollinen poistuma pienenevät, eläkkeelle siirtyi vain yksi henkilö
- eläkkeellesiirtymisikä Opetushallituksessa yleensä verraten korkea
- henkilöstön eläköitymisen ennustamiseksi laskettu 65-vuoden iän saavuttavien määrä lisääntyy voimakkaammin vuodesta 2011 alkaen
- rekrytointien ja myös vakinaisiksi rekrytoitujen määrä laski vuodesta 2005
- henkilöstön keskimääräinen palvelusaika omassa virastossa 13 vuotta

3.4 Pätevyys ja sen kehittäminen

- henkilöstökoulutuksen määrä väheni

4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1 Työtyytyväisyyden ja työkyvön edistäminen ja ylläpito

- viraston panostus henkilöstön virkistystoimintaan ja liikunnalliseen aktivointiin väheni
- henkilöstökoulutukseen käytettiin yli 500 euroa vähemmän henkilötyövuotta kohden kuin vuonna 2005
- työterveydenhoidon kustannukset henkilötyövuotta kohden laskivat hiukan ja painottuivat aiempaa enemmän ennaltaehkäisevään terveydenhoitoon

5 PALKKAUS

- uuden palkkausjärjestelmän ansiosta naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat tasoittuneet
- naisten tehtävistä suoriutuminen on arvioitu paremmaksi kuin miesten suoriutuminen vaativammista tehtävistä on arvioitu keskimäärin paremmaksi kuin suoriutuminen vähemmän vaativista tehtävistä

6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

- liikevaihto henkilötyövuotta kohden pieneni noin 2 000 euroa
- henkilötyövuosi maksoi noin 200 euroa enemmän kuin vuonna 2005

Tässä henkilöstötilinpäätöksessä käsitellään Opetushallitus-konsernin henkilöstöä. Tilivirastoon kuuluvien oppilaitosten henkilöstöistä laaditaan erillinen tilinpäätös. Myöskään Brysselissä ja Luxemburgissa toimivien Eurooppa-koulujen opettajat (vuoden 2006 lopussa 29) eivät ole mukana tässä tarkastelussa.

1 HENKILÖSTÖPANOKSET

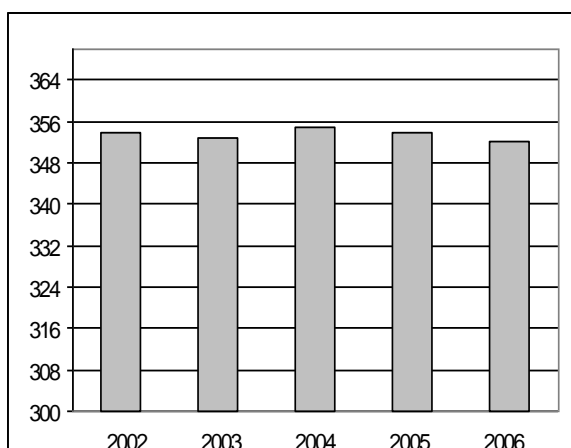
1.1 Henkilöstömäärä

Opetushallituksen henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa on viiden viimeisen vuoden ajan pysynyt suunnilleen ennallaan. Henkilötyövuosien määrä sen sijaan on jonkin verran vaihdellut.

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

	Henk. lkm. 31.12.	Muutos %	Harj. lkm.
2002	354	+ 3,2	39
2003	353	- 0,3	25
2004	355	+ 0,6	37
2005	354	- 0,3	37
2006	352	- 0,6	34

Kuva 1. Henkilöstömäärä vuoden lopussa

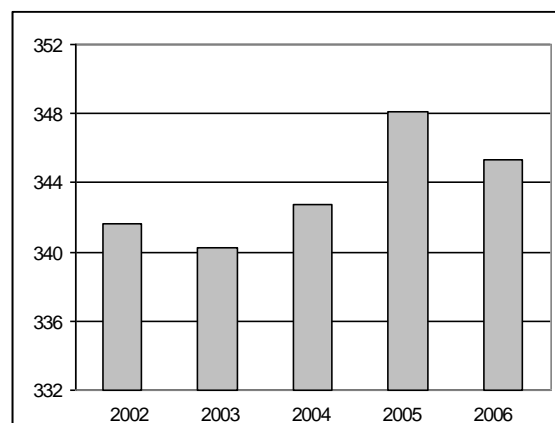


Vuonna 2006 toimintamäärärahoilla palkattujen määrä väheni henkilötyövuosina laskettuna lähes neljä prosenttia vuoteen 2005 verrattuna. Mutta muulla rahoituksella palkattujen määrä vastaavasti lisääntyi.

Taulukko 2. Henkilötyövuosien määrä (toimintamäärärahoilla ja muulla rahoituksella palkatut) sekä henkilötyövuosien prosentuaalinen muutos edellisestä vuodesta

	Tm. mom.	Muutos %	Muut mom.	Muutos %	Yht.	Muutos %
2002	297,2	+ 3,8	44,5	- 6,7	341,6	+ 2,2
2003	293,6	- 1,2	46,6	+ 4,7	340,2	- 0,4
2004	300,4	+ 2,3	42,3	- 9,2	342,7	+ 0,7
2005	305,6	+ 1,7	42,5	+ 0,5	348,1	+ 1,6
2006	293,6	- 3,9	51,7	+ 21,6	345,3	- 0,8

Kuva 2. Henkilötyövuodet 2002 – 2006, kaikki momentit



Henkilötyövuosien kokonaismäärä on vuosina 2005 ja 2006 ollut selvästi aiempaa suurempi. Tosin se laski vuonna 2006 edellisvuodesta.

1.2 Henkilöstörakenne

1.2.1 Henkilöstöryhmäjakauma

Opetushallituksen henkilöstöryhmät:

Johto = ylin johto (pääjohtaja ja toimintayksiköiden johtajat)

Esimiehet = asiantuntijayksiköiden päälliköt

Asiantuntijat = henkilöt, joiden tehtävät ovat pääosin itsenäisiä asiantuntijatehtäviä ja joiden palkka on vähintään 2 000 – 2 500 euroa kuukaudessa

Muu henkilöstö = henkilöt, joiden tehtävät ovat pääosin valmistelevia ja avustavia ja jotka eivät kuulu edellä mainittuihin ryhmiin

Opetushallituksessa johtoon kuuluvien henkilöiden osuus henkilöstöstä on koko viraston olemassa olon ajan ollut huomattavan pieni verrattuna koko valtion keskimääräiseen lukuun. Vuoden 2006 organisaatiomuutoksen seurauksena johdon osuus pieneni entisestään. Vuoden 2006 lopussa se oli vain 1,4 prosenttia henkilöstöstä. Vuoden 2005 lopussa koko valtiolla vastaava luku oli keskimäärin 5,1 prosenttia.

Muitakin esimiehiä Opetushallituksessa on suhteellisesti vähemmän kuin koko valtiolla. Esimiesten osuus on jatkuvasti ollut alle kuusi prosenttia, kun se koko valtiolla oli vuoden 2005 lopussa 6,6 prosenttia ja edellisvuoden lopussa 6,4 prosenttia.

1.2.2 Sukupuolijakauma

Naisten osuus Opetushallituksen henkilöstöstä on melkein kolme neljäsosaa, vuoden 2006 lopussa 74,4 prosenttia. Vielä suurempi, peräti 80 prosenttia oli naisten osuus viraston johdosta. Sen sijaan muista esimiehistä vuoden 2006 lopussa oli miehiä 55,0 prosenttia ja naisia 45,0 prosenttia. Naisten osuus pieneni edellisvuodesta 7,4 prosenttiyksikköä. Kun koko esimiesten ryhmä on suhteellisen pieni, jo muutaman henkilön muutos vaikuttaa merkittävästi. Koko valtiolla naisten osuus muista esimiehistä oli vuoden 2005 lopussa 38,3 prosenttia, kun se vuoden 2004 lopussa oli 39,2 prosenttia.

Taulukko 4. Sukupuolijakauma (% henkilöstöryhmästä)

	2002	2003	2004	2005	2006
Johto					
miehiä	85,7	71,4	71,4	57,1	20,0
naisia	14,3	28,6	28,6	42,9	80,0

Taulukko 3. Henkilöstöryhmät (% henkilöstöstä)

	2002	2003	2004	2005	2006
Johto	2,0	2,0	2,0	2,0	1,4
Esimiehet	5,1	5,7	5,9	5,9	5,7
Asiantuntijat	59,9	60,7	63,1	61,3	64,8
Muu henkilöstö	33,1	31,6	29,0	30,8	28,1
Esimiehet					
miehiä	61,1	55,0	47,6	47,6	55,0
naisia	38,9	45,0	52,4	52,4	45,0
Asiantuntijat					
miehiä	29,2	31,0	28,6	31,3	28,9
naisia	70,8	69,0	71,4	68,7	71,1
Muu henk.					
miehiä	12,0	12,6	13,6	12,8	12,1
naisia	88,0	87,4	86,4	87,2	87,9
Yhteensä					
miehiä	26,3	27,4	26,2	27,1	25,6
naisia	73,7	72,6	73,8	72,9	74,4

Asiantuntijoiden ryhmässä miesten ja naisten suhde oli suunnilleen sama kuin vuoden 2004 lopussa. Vuodesta 2005 miesten osuus oli vähentynyt 2,4 prosenttiyksikköä. Myös Muun henkilöstön ryhmässä miesten osuus oli pienentynyt.

1.2.3 Määräaikaiset

Määräaikaisina käsitellään henkilöitä, joilla ei ole taustavirkaa Opetushallituksessa.

Vuonna 2004 määräaikaisten osuus koko valtiolla väheni, kun valtiovarainministeriö oli kehottanut vakinaistamaan sellaiset määräaikaiset palvelussuhteet, joiden määräaikaisuudelle ei löydy virkamieslain mukaista perustetta. Sen jälkeen määräaikaisten osuus on taas hiukan lisääntynyt niin Opetushallituksessa kuin koko valtiollakin.

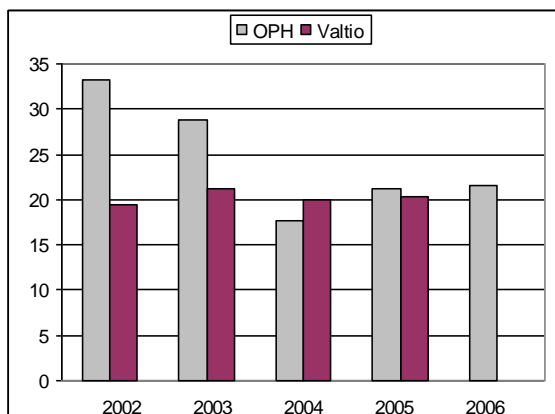
Opetushallituksen asiantuntijoista määräaikaisia on lähes neljännes.

Taulukko 5. Määräaikaisten, joilla ei ole taustavirkaa

OPH:ssa, %-osuus henkilöstöstä ja määräaikaisten asiantunt. %-osuus asiantuntijoista vuoden lopussa sekä määräaikaisten %-osuus koko valtiolla			
Vuosi	% henk.	% as.tunt.	Valtio

2002	33,3	35,2	19,4
2003	28,9	33,8	21,3
2004	17,7	22,3	19,9
2005	21,2	24,9	20,3
2006	21,6	24,1	

Kuva 3. Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä Opetushallituksessa ja koko valtiolla



Kahtena viime vuonna määräaikaisten prosentuaalinen osuus henkilöstöstä on ollut samaa luokkaa kuin valtiolla keskimäärin. Vuoden 2006 lopulla tarkasteltiin jälleen Opetushallituksen kaikkien määräaikaisten tehtäviä. Tämän tarkastelun tuloksena kymmenen henkilön palvelusuhde vakinaistettiin. Vakinaiset nimitykset tulivat kuitenkin voimaan vasta 1.1.2007 lukien, joten ne eivät näy vielä vuoden 2006 luvuissa. Miehistä määräaikaisena, ilman taustavirkkaa Opetushallituksessa, työskenteli 15,5 prosenttia ja naisista 23,7 prosenttia.

1.2.4 Ikäjakauma

Opetushallituksen henkilöstön keski-ikä on noussut nopeammin kuin valtiolla keskimäärin. Vuoden 2006 lopussa henkilöstön keski-ikä oli jo melkein 49 vuotta ja 45-vuotiaita ja sitä vanhempia oli melkein 68 prosenttia henkilöstöstä. Koko valtiolla henkilöstön keski-ikä on yli 4 vuotta alempi ja 45-vuotiaita ja sitä vanhempia on keskimäärin vain hiukan yli puolet henkilöstöstä. Koko valtion henkilöstön keski-ikää ja ikäjakaumaa tarkasteltaessa on

syitä ottaa huomioon, että muun muassa Puolustusvoimilla, jossa on paljon henkilöstöä, on monissa tehtävissä muita alhaisempi eläkeikä.

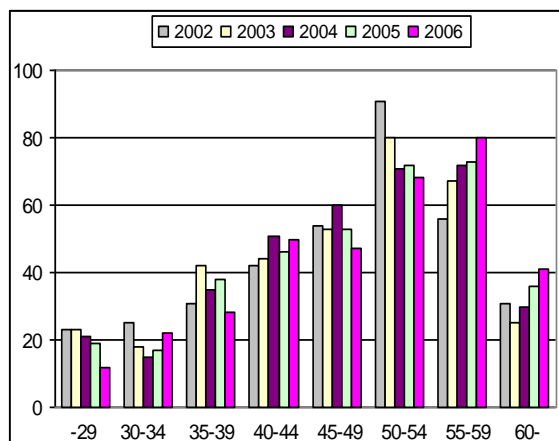
Taulukko 6. Henkilöstön keski-ikä

	2002	2003	2004	2005	2006
Oph	47,2	47,4	47,8	48,1	48,9
Valtio	44,1	44,2	44,5	44,6	

Taulukko 7. 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien %-osuus henkilöstöstä

	2002	2003	2004	2005	2006
Oph	62,7	63,9	65,6	63,0	67,8
Valtio	51,1	51,4	52,0	52,0	

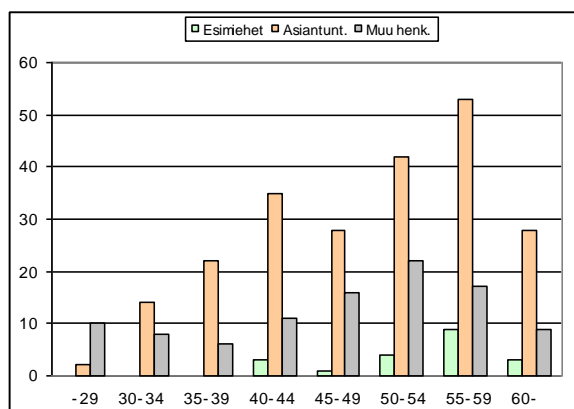
Kuva 4. Henkilöstön ikäjakauma vuosina 2002 - 2006. Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Vuosien 2002 ja 2003 lopussa suurin ikäryhmä Opetushallituksessa oli 50-54 -vuotiaat, mutta vuodesta 2004 alkaen suurin ryhmä on ollut 55-59

-vuotiaat. Vuoden 2006 lopussa yli viidesosa henkilöstöstä kuului tähän ikäryhmään. Myös yli 60-vuotiaiden ryhmä oli vuoden 2006 lopussa suurempi kuin muina tarkastelujakson vuosina. Vastaavasti alle 29-vuotiaita oli vähemmän kuin neljänä edellisenä vuotena.

Kuva 5. Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin vuoden 2006 lopussa. Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Esimiesten ja Asiantuntijoiden henkilöstöryhmissä suurimmat ikäryhmät vuoden 2006 lopussa olivat 55-59 -vuotiaat. Lisäksi Asiantuntijoista lähes 13 prosenttia kuului yli 60-vuotiaiden ryhmään. Sen sijaan Muun henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50-54 -vuotiaat.

1.2.5 Koulutustaso

Henkilöstö on koulutustason mukaan jaettu *perusasteen* (kansakoulu, keskikoulu, peruskoulu), *keskiasteen* (toisen asteen tutkinto), *korkeakouluasteen* (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto) tai *tutkijakoulutuksen* (lisenssiaatti tai tohtori) suorittaneisiin.

Koulutustasoindeksi pisteet koulutustasoittain:

<i>perusaste</i>	1-2 pistettä
<i>keskiaste</i>	3,5-5 pistettä
<i>korkeakouluaste</i>	6-7 pistettä
<i>tutkijakoulutus</i>	8 pistettä

Taulukko 8. Koulutustasoindeksi

	2002	2003	2004	2005	2006
Johto	7,3	7,3	7,3	7,1	7,6
Esimiehet	6,7	6,9	6,8	6,8	7,0
Asiantuntijat	6,8	6,8	6,7	6,8	6,8
Muu henkilöstö	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0
Koko henkilöstö	5,8	5,9	5,9	5,9	6,0

Opetushallituksen henkilöstön koulutustasoindeksi nousi vuonna 2006 6,0 pisteeseen, kun se kolmena edellisenä vuotena oli 5,9 ja vuonna 2002 5,8. Keskimääräinen koulutustaso nousi Asiantuntijoiden ryhmää

lukuun ottamatta kaikissa muissa henkilöstöryhmissä, Johdossa peräti 0,5 pistettä.

Taulukko 9. Koulutustasojakauma (% henkilöstöstä)

	2002	2003	2004	2005	2006
Perusaste	4,8	4,8	4,2	4,8	4,0
Keskiaste	29,7	28,2	28,7	27,4	26,6
Korkeakouluaste	57,6	58,7	57,7	59,0	59,9
Tutkijakoulutus	7,9	8,3	9,3	8,8	9,5

Perusasteen suorittaneiden osuus henkilöstöstä on vähentynyt 0,8 prosenttiyksikköä vuodesta 2005, samoin keskiasteen suorittaneiden osuus. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus puolestaan on kasvanut 0,7 prosenttiyksikköä.

Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli Opetushallituksessa vuoden 2006 lopussa yli 69 prosenttia, kun vastaava luku koko valtion henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa oli vain 49 prosenttia. Vuoden 2005 lopussa koko valtion henkilöstön koulutustasoindeksi oli 5,3.

1.3 Työaika

1.3.1 Työajan käyttö

Säännöllinen vuosityöaika lasketaan kertomalla kalenterivuoden työpäivien lukumäärä henkilötyövuosien määrällä.

Taulukko 10. Työajan käyttö (% säännöllisestä vuosityöajasta)

	% säännöllisestä vuosityöajasta					Työpö.
	2002	2003	2004	2005	2006	
Vuosiloma, lomarahavap.	14,5	13,8	14,2	14,5	13,1	11 365
Äitiys- ja vanhemp.loma	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	407
Laps. sair. joht. poissaolo	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	154
Sairaus	3,1	5,1	3,5	4,1	3,6	3 092
Tapaturmat	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1	65
Kuntoutus	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	229
Palkall. virkamiesvaihto	0,1	0,0	0,0	0,1	0,3	225
Opintovapaa, palkallinen	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	155
Henkilöstökoulutus	1,7	3,6	4,1	1,9	1,7	1 500
Amm.yhd.koulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13
Muu palkallinen vapaa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18
Ei tehty vuosityöaika	20,3	23,6	22,9	21,6	19,9	17 223
Tehty vuosityöaika	79,7	76,4	77,1	78,4	80,1	69 372
Säännöllinen vuosityöaika						86 595

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta on lisääntynyt vuodesta 2004 lähtien. Vuonna 2006 tähän vaikuttivat sekä sairauspoissaolojen väheneminen että vuosilomiin ja lomarahavapaisiin kulunut vähempi työaika. Myös henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laski hiukan.

Sairauspoissaoloja tarkastellaan lähemmin kohdassa 3.2. Vuosiloma- ja lomarahavapaapäivien määrää vähensivät osaltaan vuoden lopulla pidettäviksi suositellut ylimääräiset saldovapaat. Todellisuudessa ne siirsivät vuoden 2006 lomia pidettäväksi vuoden 2007 puolella, huhtikuun loppuun mennessä.

Taulukko 11. Työajan käyttö koko valtiolla (% säännöllisestä vuosityöajasta)

	2002	2003	2004	2005
Tehty vuosityöaika	80,5	79,6	79,9	79,4
Henkilöstökoulutus	2,2	2,0	2,0	1,9
Vuosiloma, lomarahavapaa	13,5	13,2	12,9	13,0
Sairaus	3,4	3,6	3,4	3,6
Tapaturmat	0,1	0,1	0,1	0,1

Tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta nousi Opetushallituksessa vuonna 2006 suuremmaksi kuin tehdyn työajan osuus oli koko valtiolla vuonna 2005. Vuoden 2006 lukua koko valtion osalta ei vielä ole käytettävissä. Sairauspoissaolojen osuus laski Opetushallituksessa samalle tasolle kuin se on valtiolla keskimäärin. Henkilöstökoulutuksen osuus sen sijaan laski valtion keskimääräistä tasoa pienemmäksi.

1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki

Liukuvan työajan puitteissa tehty virastotyöaika ei useimmilla virkamiehillä riitä tehtävien suorittamiseen. Tasoitusjaksojen päättyessä maaliskuis-, kesä-, syys- ja joulukuun lopussa monilta leikkautuu 40 tuntia ylittäviä plus-saldotunteja pois.

Leikkautuvien tuntien varalta Opetushallituksessa on käytössä *työaikapankkijärjestelmä*. Se tarkoittaa, että esimiehen kanssa erillissopimuksen tehneiden 40 tuntia ylittävät plus-tunnit siirretään

tasoitusjaksojen päättyessä työaikapankkiin, josta ne on mahdollista pitää kokonaisuina vapaapäivinä myöhemmin sovittavana aikana.

Suuriin työaikasaldoihin kiinnitettiin vuonna 2006 erityistä huomiota työsuojeluviranomaisten otettua suuret työajan ylitykset erityisseurantaan.

Taulukko 12. Työaikasaldo yli 40 tuntia %:lla samaa sukupuolta olevista

	31.3.	30.6.	30.9.	31.12.	keskim.
Naiset	34	31	28	20	28
Miehet	32	32	26	16	26

Taulukossa 12 on esitetty, kuinka monella prosentilla naisista ja kuinka monella prosentilla miehistä työaikasaldo ylitti 40 tuntia tasoitusjaksojen päättyessä vuonna 2006 sekä kuinka monella prosentilla koko vuonna keskimäärin kumpaakin sukupuolta olevista. Luvuista voidaan todeta, että loppuvuotta kohden 40 tunnin ylittäneiden osuudet laskivat jonkin verran ensimmäisen vuosineljänneksen luvuista. Vuoden viimeisen tasoitusjakson selvästi muita alempiin lukuihin tosin vaikuttivat joulukuussa pidettäviksi suositellut ylimääräiset saldovapaat.

Säännöllisen työajan ylittymisessä ei ole suuria eroja eri sukupuolten välillä: suunnilleen yhtä monella prosentilla miehistä ja naisista 40 tuntia ylittyi tasoitusjaksojen päättyessä. Ainoastaan vuoden lopussa miesten osuus oli jonkin verran pienempi.

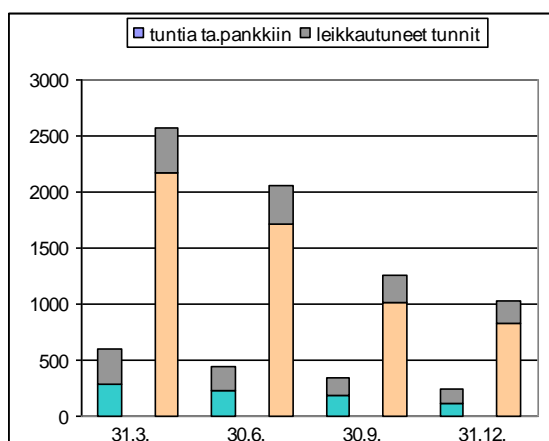
Taulukko 13. Keskimääräinen 40 tunnin ylitys tunteina

	31.3.	30.6.	30.9.	31.12.	keskim.
Naiset	30	26	17	20	23
Miehet	21	16	16	15	17

Yllä olevasta taulukosta näkyy, kuinka monella tunnilla 40 tuntia keskimäärin ylittyi tasoitusjaksojen päättyessä niillä naisilla ja miehillä, joilla oli ylityksiä. Alkuvuodesta naisten keskimääräiset ylitystuntimäärät olivat selvästi suurempia kuin miehillä.

Kuva 6. Säännöllisen työajan ylittäneet tunnit tasoitusjaksojen päättyessä v. 2006

vihreä = miehet keltainen = naiset



Yllä olevassa kuvassa on harmaalla merkitty ne työtunnit, jotka tasoitusjaksojen päättyessä ovat kokonaan leikkautuneet pois. Työaikapankkiin siirtyneet tunnit on merkitty vihreällä (miehet) ja keltaisella (naiset).

Vuonna 2006 säännöllisen työajan ylittäviä tunteja oli kaikkiaan 8 540. Työpäiviksi muutettuna se on

1 178 työpäivää. Jos luku muutetaan työvuosiksi jakamalla se kalenterivuoden työpäivien määrällä, työvuosien määräksi saadaan 4,7. Henkilötyövuosiksi muutettuna siten, että vuosiloma otetaan huomioon, työajan ylitys vastaa 5,6 henkilötyövuotta.

Työaikapankkiin edellä mainituista tunneista siirrettiin 6 550, mikä on 903 työpäivää ja 3,6 työvuotta sekä edellä olevalla tavalla laskettuna 4,3 henkilötyövuotta.

1.3.3 Etätö

Opetushallituksessa on mahdollisuus etätöskentelyyn. Etätöösopimuksen voi tehdä puolesta vuodesta kahteen vuoteen kerrallaan. Vuosien 2004 ja 2005 lopussa etätöösopimus oli 10 henkilöllä, mutta vuoden 2006 lopussa voimassa olevia etätöösopimuksia oli 24.

Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä lyhytkestoisia, satunnaisia etätöösopimuksia, vaikkapa vain yhdeksi päiväksi. Satunnaiset etätöösopimukset lisääntyivät vuonna 2006 huomattavasti. Erityisen paljon niitä tehtiin viraston muuttopäivien ajaksi.

1.4 Työvoimakustannukset

Opetushallituksen palkkasumma nousi vuodesta 2005 lähes puoli miljoonaa euroa, vaikka henkilötyövuosien määrä väheni kolmella. Yleiskorotusten lisäksi palkkasummaan vaikutti palkkausjärjestelmän toisen vaiheen korotusten tuleminen maksuun toukokuun alusta lukien. Tehtävien vaatimuksissa ja henkilökohtaisissa suoriutumisisissa tapahtuneiden muutosten vaikutus palkkasummaan sen sijaan oli hyvin kohtuullinen, vain noin 10 000 euroa. Tämä johtui siitä, että monet korotuksia saaneet saivat takuupalkkaa, joten korotukset eivät sanottavasti nostaneet heille jo maksettua palkkaa. Myös henkilöstörakenteen muuttuminen edelleen asiantuntijapainotteisemmaksi vaikutti kokonaispalkkasummaan.

Kokonaisuudessaan työvoimakustannukset kuitenkin alenivat yli 70 000 euroa vuoteen 2005 verrattuna. Työvoimakustannuksista alenivat niin välilliset palkat, sosiaaliturvan kustannukset kuin muut välilliset työvoimakustannuksetkin. Seuraavista taulukoista käy tarkemmin ilmi, mistä eri kustannuksista työvoimakustannukset koostuvat ja miten ne ovat kehittyneet viimeisen viiden vuoden aikana.

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2006

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

Työvoimakustannuserä	€	€ / henkilötyövuosi					% tehdyn työajan palkoista				
	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
I. Palkkasumma	13 033 208	35 063	35 980	36 434	36 150	37 777	132,4	138,4	136,6	134,7	131,4
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 919 358	26 481	25 997	26 673	26 831	28 752	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A. Väilliset palkat (A1+...+A6)	3 113 850	8 583	9 983	9 761	9 318	9 026	32,4	38,4	36,6	34,7	31,4
1. lomarahat	521 657	1 456	1 493	1 422	1 506	1 512	5,5	5,7	5,3	5,6	5,3
2. vuosiloma-ajan palkat	1 710 519	5 081	4 971	5 166	5 259	4 958	19,2	19,1	19,4	19,6	17,2
3. lapsen syntymä ja hoito	84 435	193	198	177	217	245	0,7	0,8	0,7	0,8	0,9
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	509 619	1 190	1 952	1 408	1 560	1 477	4,5	7,5	5,3	5,8	5,1
5. muut palkalliset vapaat	61 859	6	8	7	6	179	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
6. koulutusajan palkat *)	225 761	656	1 361	1 581	770	654	2,5	5,2	5,9	2,9	2,3
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	2 945 164	8 796	10 188	8 966	9 459	8 537	33,2	39,2	33,6	35,3	29,7
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	543 279	2 483	2 557	2 456	2 567	1 575	9,4	9,8	9,2	9,6	5,5
8. eläkemaksut	2 498 161	6 197	7 960	6 731	7 064	7 241	23,4	30,6	25,2	26,3	25,2
9. ryhmähenkivakuutus	48 798	115	148	184	114	141	0,4	0,6	0,7	0,4	0,5
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 145 074	- 293	- 477	- 405	- 286	- 421	- 1,1	- 1,8	- 1,5	- 1,1	- 1,5
C. Muut välilliset työvoimakust. (C11+...+C14)	418 748	1 105	1 611	2 073	1 720	1 214	4,2	6,2	7,8	6,4	4,2
11. koulutus	168 497	473	1 010	1 377	999	488	1,8	3,9	5,2	3,7	1,7
12. terveyden- ja sairaudenhoito	184 164	473	465	525	511	534	1,8	1,8	2,0	1,9	1,9
13. virkistys ja työkunto	29 126	18	40	45	119	84	0,1	0,2	0,2	0,4	0,3
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	36 961	142	97	125	92	107	0,5	0,4	0,5	0,3	0,4
III. Väilliset työvoimakust. yhteensä (A+B+C)	6 477 762	18 484	21 783	20 800	20 497	18 776	69,8	83,8	78,0	76,4	65,3
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 397 120	44 964	47 780	47 473	47 328	47 528	169,8	183,8	178,0	176,4	165,3

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

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2006

Taulukko 15. Työvoimakustannukset prosentteina palkkasummasta ja työvoimakustannusten kokonaissummasta

Työvoimakustannuserä	€ 2006	% palkkasummasta					% työvoimakustannuksista				
		2002	2003	2004	2005	2006,0	2002	2003	2004	2005	2006
I. Palkkasumma	13 033 208	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	78,0	75,3	76,7	75,9	79,5
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 919 358	75,5	72,3	73,2	74,2	76,1	58,9	54,4	56,2	56,4	60,5
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 113 850	24,5	27,7	26,8	25,8	23,9	19,1	20,9	20,6	19,6	18,8
1. lomarahat	521 657	4,2	4,1	3,9	4,2	4,0	3,2	3,1	3,0	3,2	3,2
2. vuosiloma-ajan palkat	1 710 519	14,5	13,8	14,2	14,5	13,1	11,3	10,4	10,9	11,0	10,3
3. lapsen syntymä ja hoito	84 435	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	509 619	3,4	5,4	3,9	4,3	3,9	2,6	4,1	3,0	3,3	3,1
5. muut palkalliset vapaat	61 859	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
6. koulutusajan palkat *)	225 761	1,9	3,8	4,3	2,1	1,7	1,5	2,8	3,3	1,6	1,4
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	2 945 164	25,1	28,3	24,6	26,2	22,6	19,6	21,3	18,9	20,0	18,0
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	543 279	7,1	7,1	6,7	7,1	4,2	5,5	5,4	5,2	5,4	3,3
8. eläkemaksut	2 498 161	17,7	22,1	18,5	19,5	19,2	13,8	16,7	14,2	14,8	15,1
9. ryhmähenkivakuutus	48 798	0,3	0,4	0,5	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 145 074	-0,8	-1,3	- 1,1	-0,8	- 1,1	-0,7	-1,0	-0,9	-0,6	-0,9
C. Muut välilliset työvoimakustannukset (C11+...+C14)	418 748	3,2	4,5	5,7	4,8	3,2	2,5	3,4	4,4	3,6	2,5
11. koulutus	168 497	1,3	2,8	3,8	2,8	1,3	1,1	2,1	2,9	2,1	1,0
12. terveyden- ja sairaudenhoito	184 164	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1
13. virkistys- ja sosiaalitoiminta	29 126	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	36 961	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2
III. Välilliset työvoimakustannukset yhteensä (A+B+C)	6 477 762	52,7	60,5	57,1	56,7	49,7	41,1	45,6	43,8	43,3	39,5
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 397 120	128,2	132,8	130,3	130,9	125,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Vuosilomien vähenemisen seurauksena myös vuosiloma-ajan palkkakustannukset pienenevät. Sairauspoissaolojen väheneminen pienensi palkkauskustannuksia yli 30 000 euroa, vaikka keskimääräinen päiväpalkka nousi yli seitsemän euroa. Muiden palkallisten vapaiden kustannuksia nosti vuonna 2006 palkallisen virkamiesvaihdon kustannukset, joihin kirjattiin myös OECD-asiantuntijoiden palkkakustannukset. Muita näiden asiantuntijoiden kustannuksia ei ole kirjattu työvoimakustannuksiin. Myös palkallisten opintovapaiden määrä kaksinkertaistui. Muut koulutusajan palkkakustannukset pienenevät henkilöstökoulutuksen määrän supistuttua.

Suurin työvoimakustannuksia alentava ryhmä oli sosiaaliturvan kustannukset. Tähän vaikutti se, että työnantajan sosiaaliturvamaksut olivat 350 000 euroa pienemmät kuin edellisenä vuonna. Lisäksi Opetushallitus sai sairausvakuutuksen palautuksia 145 000 euroa, kun summa edellisenä vuonna oli noin 100 000 euroa. Myös muut välilliset kustannukset alenivat lähes 200 000 euroa lähinnä koulutuskustannusten vähenemisen seurauksena.

Vuonna 2006 henkilötyövuosi maksoi keskimäärin 200 euroa enemmän kuin edellisenä vuonna.

Taulukossa 16 on vertailtu työvoimakustannuksia. Vertailussa on mukana koko valtion vertailuluvut vuoteen 2005 saakka. Vertailussa näkyy Opetushallituksen maltillinen kokonaistyövoimakustannusten kehitys viime vuosina verrattuna koko valtioon.

Välilliset työvoimakustannukset suhteessa tehdyn työajan palkkoihin ovat Opetushallituksessa olleet jatkuvasti huomattavasti korkeammat kuin valtiolla keskimäärin. Vuonna 2006 välillisten työvoimakustannusten suhde tehdyn työajan palkkoihin kuitenkin aleni 11 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna.

Sen sijaan sosiaaliturvan kustannukset verrattuna koko työvoimakustannuksiin ovat olleet valtion keskimääräistä tasoa.

Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista lähestyi valtion keskimääräistä tasoa. Nousua oli lähes neljä prosenttiyksikköä. Aiempina vuosina tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista on ollut huomattavasti pienempi.

Muiden välillisten työvoimakustannusten osuus työvoimakustannuksista laski valtion keskimääräiselle tasolle kolmen korkeiden kustannusten vuoden jälkeen.

Taulukko 16. Työvoimakustannusvertailu

	2002	2003	2004	2005	2006	Erotus 2005-2006
Kokonaistyövoimakustannusten						
% -muutos edellisestä vuodesta						
Oph	6,4	5,6	-0,1	1,4	-1,0	-2,4
Valtio	7,3	4,7	6,4	5,5		
Välillisten työvoimakustannusten						
% -osuus tehdyn työajan palkoista						
Oph	69,8	85,0	78,0	76,4	65,3	-11,1
Valtio	61,4	60,7	56,9	60,0		
Kokonaistyövoimakustannusten						
% -osuus palkkasummasta						
Oph	128,2	132,8	130,3	130,9	125,8	-5,1
Valtio	128,2	128,2	128,5	127,8		
Tehdyn työajan palkkojen						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	58,9	54,4	56,2	56,7	60,5	3,8
Valtio	61,4	62,7	63,2	62,2		
Välillisten työvoimakustannusten						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	41,1	45,6	43,8	43,3	39,5	-3,8
Valtio	38,6	37,4	37,0	37,5		
Välillisten palkkojen						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	19,1	20,9	20,6	19,7	19,0	-0,7
Valtio	16,8	16,3	15,8	16,7		
Sosiaaliturvakustannusten						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	19,6	21,3	18,9	20,0	18,0	-2,0
Valtio	19,4	19,0	19,1	19,0		
Muiden välillisten työvoimakust.						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	2,5	3,4	4,4	3,6	2,6	-1,0
Valtio	2,7	2,6	2,4	2,7		

2 HENKILÖSTÖTARVE

Opetushallituksen tulevaisuuden henkilöstömäärään vaikuttaa viraston omien tavoitteiden asettamisen lisäksi valtionhallinnon tuottavuustavoite, joka Opetushallituksen osalta merkitsee 62 henkilötyövuoden vähentämistä vuoteen 2011 mennessä. Se tarkoittaa yli 12 henkilötyövuoden vähennysvaatimusta vuodessa, mikä vuoden 2006 lopun henkilöstöstä on 3,6 prosenttia. Vuonna 2006 luonnollinen poistuma oli 2,8 prosenttia. Eläkeikään tulevien määrä kasvaa huomattavammin vasta vuodesta 2011 alkaen. Lisäksi monet eläkeikää lähestyvät työskentelevät viraston kannalta keskeisissä asiantuntijatehtävissä, joten tuottavuustavoitteen mukaisen henkilöstömäärän saavuttaminen viraston asiantuntija-aseman kärsimättä onkin yksi lähivuosien suuria haasteita.

3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

3.1 Työtyytyväisyys

Opetushallituksessa on tehty työtyytyväisyysbarometri viimeksi vuonna 2004. Silloin työtyytyväisyysindeksi oli 3,2. Samana vuonna keskimääräinen työtyytyväisyysindeksi koko valtiolla oli 3,3 ja vuonna 2005 3,4.

3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

Sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2006 edellisvuoteen verrattuna sekä sairaustapausten että työpäivien määrällä mitattuna.

Taulukko 17. Sairautapauksia ja työpäiviä / henkilötyövuosi

Sair. kesto työpv.	Sairautapauksia / htv					Tap.	Sairautstyöpäiviä / htv				
	2002	2003	2004	2005	2006		2002	2003	2004	2005	2006
1	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	282	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8
2	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	181	1,0	1,1	1,2	1,1	1,0
3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	131	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1
4-10	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	113	1,8	2,1	1,8	2,4	1,9
11-60	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	52	2,5	2,5	2,2	3,5	3,2
61-90	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	0,0	1,5	0,4	0,0	0,2
91-180	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	0,8	1,0	0,8	0,0	0,7
yli 180	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	2,7	0,6	1,5	0,0
Yht.	2,2	2,3	2,2	2,3	2,2	762	7,9	12,8	8,9	10,4	9,0

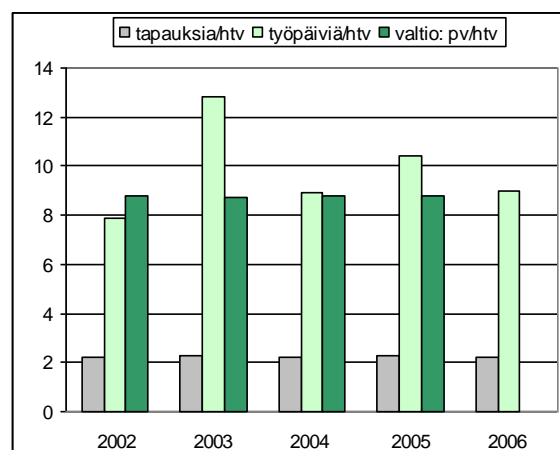
Sairautstapausten määrässä etenkin 4-10 päivän poissaolot ovat vähentyneet. Sairauspäivien määrää on vähentänyt se, että vuonna 2006 ei ollut yhtään yli 180 päivää jatkunutta sairaustapausta.

Taulukko 18. Sairauspoissaolot / htv

	2002	2003	2004	2005	2006
Työpv./htv					
Oph	7,9	12,8	8,9	10,4	9,0
Valtio	8,8	8,7	8,8	8,8	
Työpv./tapaus					
Oph	3,6	3,6	5,5	4,5	4,1
valtio	4,9	4,8	4,9	4,7	

Vuoden 2006 sairaustyöpäivien määrä laski lähelle valtion keskimääräistä tasoa henkilötyövuotta kohden laskettuna. Sairautstapausten määrä on kahtena vuotena jäänyt jopa alle valtion keskiarvon. Kuvasta 7. näkyy myös, kuinka sairaustyöpäivien määrä voi vaihdella huomattavastikin sairaustapausten määrän pysyessä suunnilleen samalla tasolla. Tässä sairauspoissaolojen pituudella on huomattava merkitys.

Kuva 7. Sairautstapausten ja -työpäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohden Opetushallituksessa ja



sairautstyöpäivien määrä koko valtiolla 2002 -2006

Lyhyiden sairauspoissolojen osuus kaikista sairaustapauksista on Opetushallituksessa ollut jatkuvasti korkeampi kuin valtiolla keskimäärin. Valtiovarainministeriön henkilöstötilinpäätösanalyysissä todetaan, että ”jos sairauspoissaolot ovat poikkeuksellisen lyhyitä, saattaa se kertoa yhtäältä henkilöstön huonosta motivaatiosta ja työtyytyväisyydestä

tai toisaalta poikkeuksellisesta tunnollisuudesta”.

Taulukko 19. Sairaustapausten yleisyys ja hoito

	2002	2003	2004	2005	2006
1-3 sair.päivän %-osuus kaikista sair.tapauksista					
Oph	77,3	77,5	79,9	74,8	77,9
Valtio	72,1	68,9	70,4	68,3	
Sair.tap. joht. työterv.huollossa käynnit / htv					
Oph				5,4	5,0
Valtio	3,3	3,3	3,5	3,6	

Sairaustapauksista johtuneiden työterveyshuollossa käyntien määrä henkilötyövuotta kohden laski hiukan vuonna 2006. Käyntien määrään saattoi jonkin verran vaikuttaa Mediviren muuttaminen viraston vierestä Kamppiin. Opetushallituksessa työterveyspalveluja on sairaustapauksissa käytetty enemmän kuin valtiolla keskimäärin.

Taulukko 20. Tapaturmapoissaolot /htv

	2002	2003	2004	2005	2006
Työpv./htv					
Oph	0,1	0,1	0,3	0,2	0,2
Valtio	0,3	0,3	0,3	0,3	
Työpv./tapaus					
Oph	6,5	19,0	14,3	13,6	13,0
valtio	10,2	10,1	13,2	11,5	

Opetushallituksen tapaturmapoissaolot johtuvat usein työmatkoilla sattuneista liukastumisista. Virastotyö ei ole kovin tapaturmille altistavaa. Tapaturmatapauksia henkilötyövuotta kohden Opetushallituksessa on kuitenkin ollut yleensä enemmän kuin valtiolla keskimäärin.

3.3 Vaihtuvuus

3.3.1 Lähtövaihtuvuus

Henkilöstön kokonaispoistuma oli Opetushallituksessa vuonna 2006 vain vajaat yhdeksän prosenttia edellisen vuoden lopun henkilöstöstä, kun kokonaispoistuma valtiolla on keskimäärin yhdentoista prosentin luokkaa. Luonnollinen poistumakin oli Opetushallituksessa alle kolme prosenttia.

Vastaava luku koko valtiolla on viime vuosina vaihdellut 5,5 prosentin molemmin puolin.

Taulukko 21. Lähtövaihtuvuus: vuodesta 2004 lähtien prosenttia edellisen vuoden lopun henkilöstöstä, siihen saakka kaikki ko.

vuoden aikana lähteneet (myös samana vuonna rekrytoidut)					
Poistuman syy	2002	2003	2004	2005	2006
A. Vaihtuvuus (uusi työnant.)	5,2	3,1	2,8	1,7	2,5
B. Siirtynyt eläkkeelle	0,9	4,0	1,7	3,1	0,3
vanhuuseläke	0,3	2,8	0,8	2,0	0,3
työkyvyttömyyseläke	0,3	0,6	0,6	0,0	0,0
yksilöllinen varhaiseläke	0,3	0,3	0,0	0,3	0,0
(osa-aikaeläke)	(2,9)	(2,5)	(1,7)	(1,1)	(1,4)
(osatyökyvyttömyyseläke)	(0,0)	(0,3)	(0,3)	(1,2)	(1,1)
muu eläke	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0
C. Kuollut	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
D. Luonnollinen poistuma (=A+B+C)	6,1	7,1	4,8	4,2	2,8
E. Muu poistuma (=E1+E2)	17,8	17,8	7,6	7,0	5,9
E1 Virkavapaus/Työstä vap.	9,0	8,8	3,1	3,9	2,5
muu työnantaja	5,2	5,1	3,1	3,4	2,0
vuorotteluvapaa	0,9	0,8	0,0	0,3	0,3
(työn jakam. työttöm. kanssa)	(0,3)	(0,3)	(0,0)	(0,0)	(0,0)
muu virkavap. / työstä vap.	2,6	2,8	0,0	0,3	0,3
E2 Muu syy	8,7	9,0	4,5	3,1	3,4
määräaikaisuuden päätt.	8,2	8,5	4,5	2,5	3,4
irtisanominen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
muu	0,6	0,6	0,0	0,6	0,0
F. Poistuma yhteensä (=D+E)	23,9	24,9	12,5	11,3	8,8

Toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden prosentiosuus nousi vuoden 2005 1,7 prosentista 2,5 prosenttiin edellisen vuoden lopun henkilöstöstä, mutta se on vielä selvästi alhaisempi kuin valtiolla keskimäärin. Koko valtiolla toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden prosentiosuus on ollut neljän prosentin luokkaa, mutta laski vuonna 2005 3,7 prosenttiin.

Määräaikaisuuden päättymisen vuoksi lähteneiden osuus nousi. Sen sijaan eläkkeelle siirtyi vuonna 2006 vain yksi henkilö (0,3 %). Koko valtiolla keskimääräinen eläkkeellesiirtymisprosentti on ollut yli 1,5.

3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen

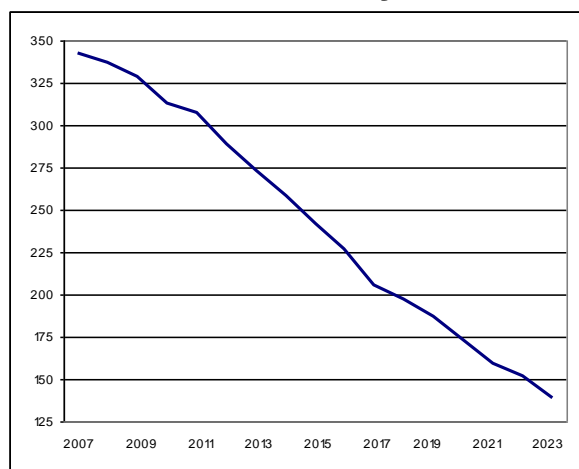
Opetushallituksesta eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on yleensä ollut huomattavan korkea. Tähän on osaltaan vaikuttanut se, että viime vuosina kukaan ei ole joutunut siirtymään työkyvyttömyyseläkkeelle. Toisaalta työ koetaan

hyvin haasteelliseksi ja palkitsevaksi. Työssä halutaan jatkaa mahdollisimman pitkään. Yksi syy keskimääräisen eläkeiän nousuun on myös se, että yhä useamman henkilökohtainen eläkeikä on korkeampi kuin aiemmin jokaisella ollut 63 vuotta. Lisäksi eroamisikä nousi 68 vuoteen.

	2002	2003	2004	2005	2006
Oph	59,0	61,4	63,0	64,4	64,0
Valtio	60,3	60,9	61,3	60,9	

Nykyisin henkilöstön eläkkeelle siirtymistä ei voida ennakoida kovin tarkasti, kun henkilö voi siirtyä eläkkeelle haluamanaan ajankohtana 63 ja 68 ikävuoden välillä. Seuraavassa on kuvattu Opetushallituksessa vuoden 2006 lopussa työskennelleen henkilöstön määrän kehitys, jos jokainen siirtyisi eläkkeelle täytettyään 65 vuotta.

Kuva 8. Alle 65-vuotiaiden määrä vuoden 2006 lopun henkilöstöstä vuosien 2007 – 2023 lopussa



Käyrä osoittaa, että vuonna 2009 65-vuoden iän saavuttavia on runsaammin, mutta vuoden 2010 kohdalla käyrä on tasaisempi. Vuodesta 2011 käyrä laskee jyrkästi aina vuoteen 2017 saakka.

3.3.3 Tulovaihtuvuus

Rekrytointien määrä laski edelleen vuonna 2006.

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

	2002	2003	2004	2005	2006
Rekrytointeja	30,9	37,3	45,0	30,1	23,2
uusia	14,6	12,4	14,7	11,3	7,1
vakinaisiksi	19,8	12,1	27,0	12,1	4,9

Taulukko 24. Rekrytoinnit (henkilöä)

	2002	2003	2004	2005	2006
Rekrytointeja	106	132	159	107*)	82)
uusia	50	44	52	40**)	25")
vakinaisiksi	21	16	43	13	4

*) joista 76 oli palveluksessa vuoden lopussa

***) joista 30 oli palveluksessa vuoden lopussa

) joista 56 oli palveluksessa vuoden lopussa

") joista 18 oli palveluksessa vuoden lopussa

Uusia, vuoden lopussa palveluksessa olleita henkilöitä rekrytoitiin vain 18. Vakinaisiksi rekrytoitiin ainoastaan neljä henkilöä. Tosin loppuvuodesta tarkasteltiin kaikkien määräaikaisiksi rekrytoitujen tehtävän luonnetta. Tällöin päätettiin toistakymmentä määräaikaista nimittää vakinaiseen palvelussuhteeseen, kun heidän tehtävänsä olivat muuttuneet pysyväisuonteisiksi. Nimitykset toteutettiin kuitenkin vasta vuoden 2007 alusta lukien, joten ne eivät näy vielä vuoden 2006 tilastoissa.

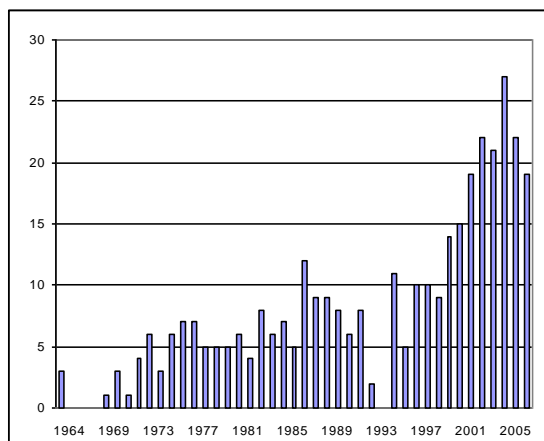
3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa

Henkilön palvelusaikaa laskettaessa hänen on katsottu tulleen viraston palvelukseen silloin, kun hän on tullut Opetushallituksen tai sen edeltäjien kouluhallituksen, kauppa- ja teollisuusministeriön ammattiosaston tai ammattikasvatushallituksen palvelukseen ja palvelussuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti.

Pisimpään virastossa työskennelleet ovat aloittaneet Opetushallitusta edeltäneiden virastojen palveluksessa jo vuonna 1964. Henkilöstöstä 14 prosenttia on tullut 1970-luvulla joko kouluhallitukseen tai ammattikasvatushallitukseen. Noin 21 prosenttia henkilöstöstä on 1980-luvulla tulleet ja saman verran 1990-luvulla tulleet. Yli 40 prosenttia henkilöstöstä on rekrytoitu 2000-luvulla.

Kuva 9. Vuoden 2006 lopun henkilöstö virastossa

aloittamisajankohdan mukaan



Taulukko 25. Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika

	2002	2003	2004	2005	2006
Oph	11,8	11,5	11,9	13,1	13,0
Valtio	10,6	10,9	10,9	11,0	

Opetushallituksen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika omassa virastossa on pidempi kuin valtiolla yleensä.

3.4 Pätevyys ja sen kehittäminen

Opetushallituksessa henkilöstökoulutukseen käytettyjen työpäivien määrä väheni edelleen vuonna 2006. Se laski alle valtion keskimääräisen tason. Varsinkin yksiköiden rahoittaman koulutuksen määrä väheni.

Taulukko 26. Koulutukseen käytetyt työpäivät / htv

	2002	2003	2004	2005	2006
Yksiköiden rahoittama	2,2	3,7	5,1	3,0	2,4
Keskitetysti rahoitettu	1,8	5,1	5,5	1,8	2,0
Oph yhteensä	4,0	8,8	10,6	4,8	4,4
Valtio	5,3	4,8	4,8	4,7	

4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1 Työtyytyväisyyden ja työkuoron edistäminen ja ylläpito

Vuoteen 2004 saakka viraston panostus henkilöstön virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen on ilmoitettu yhtenä lukuna.

Vuosilta 2005 ja 2006 nämä panostukset on ilmoitettu erikseen.

Taulukko 27. Virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen liittyvät kustannukset (€/htv)

	2002	2003	2004	2005	2006
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit					
Oph	18*)	40*)	45*)	33,6	33,1
Valtio	44,4	45,0	59,6	66,0	
Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät kustannukset					
Oph				85,0	51,3
Valtio	36	32,3	53,4	53,0	

*) sisältää liikunnan tukemisen

Erityisesti liikunnalliseen aktivointiin Opetushallitus käytti 2006 huomattavasti vähemmän rahaa henkilötyövuotta kohden kuin edellisellä vuonna. Tosin rajanveto virkistystoiminnan ja liikunnan tukemisen välillä on häilyvä. Vuosina 2004 ja 2005 koko henkilöstölle kustannetut matkat Vierumäelle eriteltiin vuonna 2005 liikunnalliseen aktivointiin liittyviin kustannuksiin. Vuonna 2006 vastaava liikunta-/virkistyspäivä toteutettiin Santahaminassa huomattavasti edullisemmin. Tämä näkyy vuoden 2006 henkilötyövuotta kohden lasketuissa liikunnan tukemisen kustannuksissa. Myös virkistystoimintaan liittyvät investoinnit olivat vuonna 2006 edellisvuotisia pienemmät ja valtion keskimääräistä tasoa alemmat.

4.2 Koulutus

Henkilöstökoulutuksen osalta etenkin välittömät kustannukset henkilötyövuotta kohden puolittuivat vuonna 2006 vuoteen 2005 verrattuna. Koulutuskustannukset yhteensä laskivat valtion keskimääräiselle tasolle.

Taulukko 28. Henkilöstökoulutuksen kustannukset (€ / htv)

	2002	2003	2004	2005	2006
Yksiköiden rahoitt.	297	409	592	380	232
Keskitetysti rahoit.	173	580	785	619	255
Välittömät kust. yht.	470	989	1 377	999	487
Koulutusajan palkat	590	1 296	1 508	680	654
Oph yhteensä	1 060	2 285	2 885	1 679	1141
Valtio	1 260	1 270	1 077	1275	

Yllä olevassa taulukossa esitettyjen koulutuspanostusten lisäksi Opetushallitus

tukee henkilöstönsä omaehtoista kouluttautumista myöntämällä palkallista vapaata tutkinnon suorittamiseen tietyn edellytyksin. Vuonna 2006 tällaista vapaata myönnettiin lähes kaksinkertainen määrä edelliseen vuoteen verrattuna. Palkalliset opintovapaat maksoivat 68 euroa henkilötyövuotta kohden. Kun tämä otetaan huomioon, Opetushallituksen koulutuspanostus vuonna 2006 oli yli 1 200 euroa henkilötyövuotta kohden.

Taulukko 29. Koulutuskustannusten %-osuus työvoimakustannuksista

	2002	2003	2004	2005	2006
Opetushallitus	2,4	4,8	6,1	3,5	2,4
Valtio	2,3	2,8	2,5	2,8	

Koulutuskustannusten prosentuaalinen osuus työvoimakustannuksista on laskenut jopa alle valtion keskimääräisen tason.

4.3 Työterveydenhoito

Työterveyspalvelujen käyttöä tarkasteltaessa on syytä suhtautua varauksellisesti vuoden 2004 työterveyshuollossa käyneiden prosentiosuuteen. Tilastotietojen saaminen Medivirestä oli järjestelmämuutosten vuoksi jossain vaiheessa vaikeaa.

Taulukko 30. Työterveyshoidon käyttö ja kustannukset

	2002	2003	2004	2005	2006
Sair. vuoksi työterv.-huollossa käyneiden %-osuus vuoden lopun henkilömäärästä	85,3	91,2	53,5	81,1	63,9
Terv.tark. (ikä- ja työyhteisö-) käyneiden lkm.				40	95
Kustannukset					
€ / kävijä (kaikki)	535	491	945	543	576
€ / htv	473	465	525	511	488

Sairauden vuoksi työterveyshuollon palveluja käyttäneiden määrä laski selvästi vuonna 2006 verrattuna vuoteen 2005. Todennäköisesti tähän vaikutti osittain Mediviren muuttaminen viraston naapurista Kamppiin. Mutta myös sairauspoissaoloissa todettu sairaustapausten väheneminen lienee vaikuttanut käyntien määrään.

Ikäryhmätarkastuksissa käyneiden määrä on vasta kahtena vuonna ilmoitettu erikseen. Vuonna 2006 muutamien yksiköiden koko henkilöstö osallistui ns. työyhteisötarkastuksiin. Nämä eivät kuitenkaan nostaneet henkilötyövuotta kohden laskettuja työterveyshuollon kustannuksia, kun sairauden vuoksi työterveyshuollossa käyneiden määrä väheni.

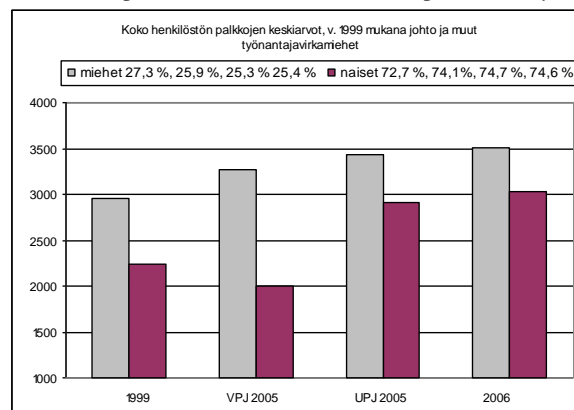
5 PALKKAUS

Kesäkuun alussa 2006 tuli kuluneeksi vuosi siitä, kun Opetushallituksessa siirryttiin tehtävän vaatavuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaan palkkausjärjestelmään. Järjestelmään siirrytään vaiheittain vuoden 2009 huhtikuun alkuun mennessä. Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajista koostuva Palkkaryhmä käsittelee palkkausjärjestelmän ylläpitoa, soveltamisen seuranta ja järjestelmän kehittämistä.

Palkkausjärjestelmän toimivuutta ei ole arvioitu henkilöstökyselyllä, mutta palkkaryhmä on todennut, että ainakaan henkilön siirtyessä vaativampaan tehtävään viraston sisällä, palkkausjärjestelmä ei toimi kannustavasti.

Palkkausjärjestelmän vaikutusta henkilöstön palkkoihin tarkasteltiin ensimmäisen vuoden käytön jälkeen erilaisilla tilastovertailuilla.

Kuva 10. Opetushallituksen henkilöstön palkkakehitys



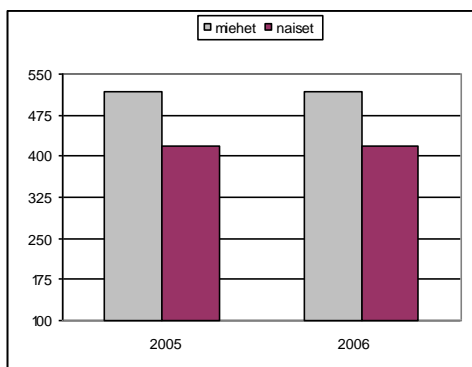
Yllä oleva kuva osoittaa henkilöstön palkkakehityksen uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä ja vuosi sen jälkeen. Vertailun

vuoksi kuvassa on mukana keskiarvopalkat vuodelta 1999 kyseisen vuoden arvoilla.

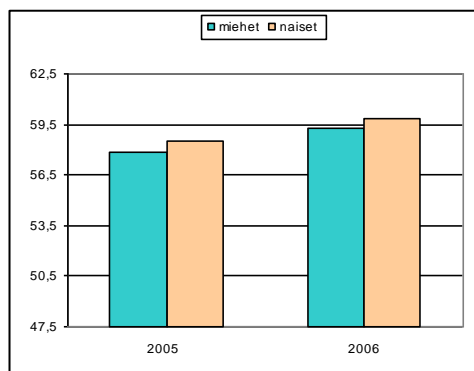
Pylväät VPJ 2005 kuvaavat miesten ja naisten palkkojen keskiarvoja ennen nykyiseen palkkausjärjestelmään siirtymistä 31.5.2005. Pylväät UPJ 2005 ja 2006 kuvaavat uuden palkkausjärjestelmän mukaisia, vuonna 2009 maksuun menevien loppupalkkojen keskiarvoja miehillä ja naisilla. Kuvan yläaidassa olevat prosenttiluvut osoittavat miesten ja naisten suhteellista osuutta kunakin ajankohtajana.

Kuva osoittaa, että naisten ja miesten keskiarvopalkkojen ero pieni huomattavasti siirryttäessä nykyiseen palkkausjärjestelmään. Ensimmäisen vuoden aikana ero on edelleen pienentynyt. Keskiarvopalkkoja verrattaessa on kuitenkin muistettava, että alempiin vaatavuusryhmiin sijoittuvia tehtäviä hoitavista henkilöstöryhmään Muu henkilöstö kuuluvista lähes 90 prosenttia on naisia.

Kuva 11. Tehtävien vaatavuuspisteiden keskiarvot UPJ:n alussa ja vuoden kuluttua



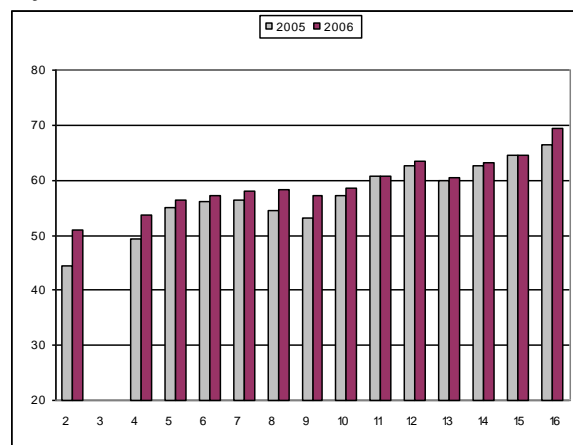
Kuva 12. Suorituspisteiden keskiarvot UPJ:n alussa ja vuoden kuluttua



Opetushallituksen tehtävät niiden hoitajien sukupuolen mukaan tarkasteltuina eivät ole keskimääräiseltä vaativuudeltaan juurikaan muuttuneet nykyisen palkkausjärjestelmän ensimmäisen voimassaolovuoden aikana. Miehet työskentelevät keskimäärin vaativammissa tehtävissä kuin naiset.

Henkilökohtaisen suoriutumisen keskiarvot sen sijaan nousivat sekä miehillä että naisilla. Naisten suoriutuminen on kumpanakin vuonna arvioitu keskimääräisesti hiukan paremmaksi kuin miesten suoriutuminen. Tosin vuonna 2006 ero on jonkin verran tasoittunut. Sukupuolten välinen ero suoriutumisen arvioinnissa on käytännössä suurempi kuin piste-ero osoittaa. Arvioinnin ongelmaksi on nimittäin Opetushallituksessa, samoin kuin muissakin organisaatioissa todettu, että vaativammissa tehtävissä myös suoriutuminen arvioidaan paremmaksi kuin vähemmän vaativissa tehtävissä. Tämä on todettavissa myös seuraavasta kuvasta 13. Tosin palkkausjärjestelmän oltua vuoden käytössä keskimääräiset suoriutumisarvioinnit eri vaatavuusryhmien välillä ovat joiltakin osin tasoittuneet, mutta vaatavuusryhmässä 16 keskimääräinen suoriutumistaso on edelleen noussut.

Kuva 13. Suoriutumisen muutokset vaatavuusryhmittäin UPJ:n ensimmäisen vuoden aikana



6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

Taulukko 31. Taloudelliset tunnusluvut

	2002	2003	2004	2005	2006
Liikevaihto/htv					
Oph	20 705	20 653	19 920	20 529	18 543
Valtio	67 477	60 056	54 489	64 548	
Toimintamenot/htv					
Oph	53 029	49 859	50 153	56 578	55 901
Valtio	62 515	65 192	62 593	66 295	
Liikevaihto/työvoimakustannukset (%)					
Oph	46,0	43,2	42,0	43,4	39,0
Valtio	71,8	79,0	71,0	80,4	
Toimintamenot/työvoimakustannukset (%)					
Oph	117,9	104,4	105,6	119,5	117,6
Valtio	140,1	140,0	134,0	136,0	
Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust. €/htv)					
Oph	44 964	47 780	47 473	47 328	47 528
Valtio	40 456	40 942	42 370	44 771	

Opetushallituksen liikevaihtoa ovat maksullisen palvelutoiminnan tulot. Vuonna 2006 ne olivat noin 2 000 euroa pienemmät henkilötyövuotta kohden kuin vuonna 2005. Opetushallituksen liikevaihto jää huomattavasti valtion keskiarvoa pienemmäksi.

Toimintamenot henkilötyövuotta kohden pienenevät vajaat 700 euroa vuodesta 2005. Valtion keskimääräinen luku on ollut selvästi suurempi.

Keskimääräiseen henkilötyövuoden hintaan, samoin kuin keskipalkkaan vaikuttaa osaltaan myös henkilöstörakenne. Vuonna 2006 asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä lisääntyi 3,5 prosenttiyksikköä ja muun henkilöstön osuus pieneni lähes kolme prosenttiyksikköä. Yleiskorotusten ja palkkausjärjestelmän toisen vaiheen palkankorotusten lisäksi tämä vaikutti keskimääräistä kuukausipalkkaa ja sitä kautta koko työvoimakustannuksia korottavasti.

TUNNUSLUKUKOOSTE		2002	2003	2004	2005	2006
Henkilöstömäärä vuoden lopussa	henkilöä	354	353	355	354	352
Henkilötyövuodet keskimäärin	htv	342	340	342	348	345
Henkilöstöryhmäjakauma						
johto	%	2,0	2,0	2,0	2,0	1,4
esimiehet	%	5,1	5,7	5,9	5,9	5,7
asiantuntijat	%	59,9	60,7	63,1	61,3	64,8
ammattihenkilöstö	%	33,1	31,6	29,0	30,8	28,1
Sukupuolijakauma						
miehet	%	26,3	27,4	26,2	27,1	25,6
naiset	%	73,7	72,6	73,8	72,9	74,4
Määräaikaiset (ei taustavirkkaa Oph:ssa)	%	33,3	28,9	17,7	21,2	21,6
Asiantuntijoista määräaikaisia	%	35,2	33,8	22,3	24,9	24,1
Henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa	vuotta	47,2	47,4	47,8	48,1	48,9
45- ja yli vuotiaiden osuus henkilöstöstä	%	62,7	63,9	65,6	63,0	67,8
Koulutustasoindeksi	(1-8)	5,8	5,9	5,9	5,9	6,0
Tehty vuosityöaika	pv/htv	200,0	191,8	196,6	199,1	201,1
Tehdyn työajan osuus kokon.työajasta	%	79,7	76,4	77,1	78,4	80,1
Työvoimakustannukset yhteensä						
	tuhatta €	15 378	16 245	16 236	16 470	16397
Palkkasumma	tuhatta €	11 992	12 233	12 460	12 580	13033
Välilliset palkat	tuhatta €	2 935	3 394	3 338	3 243	3114
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	3 008	3 464	3 066	3 292	2945
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	378	548	709	599	419
Työtyytyväisyysindeksi	(1-5)	3,0		3,2		
Sairauspoissaolot						
	tap./htv	2,2	2,3	2,2	2,3	2,2
	työp/htv	7,9	12,8	8,9	10,4	9,0
Vaihtuvuus						
Poistuma yhteensä *)	%	23,9	24,9	12,5	11,3	8,8
Luonnollinen poistuma *)	%	6,1	7,1	4,8	4,2	2,8
Muu poistuma *)	%	17,8	17,8	7,6	7,0	5,9
Rekrytoinnit / vakinaisiksi	henkilöä	106 / 21	132 / 16	159 / 43	107/13	82/4
Henkilöstön keskim. palvelusaika	vuotta	11,8	11,5	11,9	13,1	13,0
Virkistys ja liikunnan tukeminen	€/htv	18	40	45	119	84
Henkilöstökoulutus						
työpäivää/henkilötyövuosi	työp/htv	4,0	8,8	10,6	4,8	4,3
koul.kustannukset (sis. palkat)	€/htv	1 060	2 285	2 885	1 679	1 141
Työterveydenhoito						
Käyttäjiä, prosenttia henkilöstöstä	%	85,3	91,2	53,5	81,1	63,9
Kustannukset (brutto, sis. terv.tark.)	€/htv	473	465	525	511	488
	€/kävijä	535	491	945	543	576
Henkilötyövuoden hinta	€	44 964	47 780	47 473	47 328	47 528
Keskimääräinen kuukausipalkka	€	2 922	2 998	3 036	3 012	3 148

*) = kaikki poistuneet prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstömäärästä, vuodesta 2004 lukien on laskettu vain ne poistuneet, jotka ovat olleet Oph:ssa edellisen vuoden lopussa

