

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2004



OPETUSHALLITUS

SISÄLTÖ	Sivu
JOHDANTO	
TIIVISTELMÄ	3
1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	4
2 HENKILÖSTÖN RAKENNE	
2.1 Määräaikaiset	4
2.2 Henkilöstöryhmäjaukauma	5
2.3 Sukupuolijakauma	5
2.4 Ikäjakauma	6
2.5 Eläköityminen	7
2.6 Henkilöstön palvelusaika	7
2.7 Koulutustaso	8
3 TYÖAJAN KÄYTTÖ	8
4 SAIRAUSPOISSAOLOT	10
5 TYÖTYYTYVÄISYYS	11
6 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	
6.1 Lähtövaihtuvuus	12
6.2 Tulovaihtuvuus	12
7 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	
7.1 Henkilöstökoulutus	13
7.2 Työterveyshuolto	13
7.3 Virkistys ja työkuunto	13
7.4 Työvoimakustannukset	14
TUNNUSLUKUKOOSTE	17

JOHDANTO

Vuoden 2004 alussa käyttöönotettua uutta henkilöstöstrategiaa on tehty tunnetuksi henkilöstölle. Henkilöstöstrategia on toteutettu sen mukaisen toimintasuunnitelman mukaisesti. Vaikka viraston henkilöstön keski-ikä ei ole kovinkaan paljoa noussut, ikärakenne muuttuu sellaiseksi, että ikäohjelma ja ikäjohtaminen osaamisen ja kokemuksen siirtämiseksi tulevat keskeiseksi henkilöstöpolitiikassa.

Esimiehille tarkoitettu kaksivuotinen johtamisvalmennus päättyi loppuvuodesta lähtökartoitusta vastaavaan arviointiin. Valmennustoimintaa jatketaan edelleen, ja uudet esimiehet otetaan valmennukseen. Muun henkilöstön koulutuksessa suurin ohjelma on ollut koko henkilöstön kattava atk-koulutus, missä tavoitteena on ECDL-ajokortti jokaiselle.

Palkkausjärjestelmän uudistamista valmistellut työryhmä sai työnsä valmiiksi syksyllä. Sen jälkeen on valmisteltu tarjousta henkilöstöjärjestöille. Se on tarkoitus antaa helmikuussa 2005. Tavoitteena on siirtyä uuteen palkkausjärjestelmään heinäkuun alusta 2005.

Henkilöstötilinpäätöksessä verrataan vuoden 2004 tunnuslukuja neljän edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. Näiden rinnalla on myös tietoja Valtion työmarkkinalaitoksen laatimasta henkilöstötilinpäätöksestä vuodelta 2003, jossa on tiedot yli sadasta virastoyksiköstä.

Henkilöstötilinpäätöksen tietoja käytetään henkilöstösuunnitelman laadinnassa ja henkilöstöä koskevien tavoitteiden asettamisessa.

Kari Pitkänen
Hallintojohtaja

TIIVISTELMÄ

Henkilöstömäärä

- Henkilöstön lukumäärä vuoden 2004 lopussa ja vuoden 2004 henkilötyövuosien määrä pysyivät suunnilleen vuosien 2002 ja 2003 tasolla.

Määräaikainen henkilöstö

- Määräaikaisen henkilöstön osuus pieni merkittävästi aikaisempiin vuosiin verrattuna.

Henkilöstöryhmät

- Asiantuntijaryhmän osuus henkilöstöstä on koko viisivuotisen tarkastelujakson ajan kasvanut ja ns. ammattihenkilöstön osuus pienentynyt.

Sukupuolijakauma

- Naisten osuus henkilöstöstä oli vuoden 2004 lopussa melkein $\frac{3}{4}$. Myös esimiesten ryhmään kuuluvista naisia oli enemmän kuin miehiä, ensimmäistä kertaa viisivuotisen tarkastelujakson aikana.

Henkilöstön ikä

- Henkilöstön keski-ikä nousi 47,8 vuoteen eli 0,4 vuotta edellisvuodesta. 45-vuotiaita ja sitä vanhempia oli yli 65 prosenttia henkilöstöstä. Suurimmaksi ikäryhmäksi nousi 55-59-vuotiaat.

Eläköityminen

- Alle 63-vuotiaiden määrä nykyhenkilöstöstä laskettuna alkaa pienentyä jyrkemmin vuodesta 2007 alkaen. Eläkeuudistuksen johdosta henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on kuitenkin vaikea ennustaa.

Palvelusaika

- Opetushallituksen henkilöstöstä lähes 40 prosenttia on rekrytoitu 2000 luvulla ja lähes saman verran 1970- ja 1980-luvuilla.

Koulutustaso

- Pelkän perusasteen koulutuksen suorittaneiden osuus on jatkuvasti pienentynyt. Tutkijakoulutuksen suorittaneita oli vuoden 2004 lopussa peräti 9,3 prosenttia henkilöstöstä.

Työajan käyttö

- Tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta kasvoi vuonna 2004, lähinnä sairauspäivien vähene-
misen seurauksena. Henkilöstökoulutukseen käytetty työaika kasvoi.
- Todellisuudessa tehty työaika vuonna 2004 oli niin suuri, että tasoitusjaksojen päättyessä työtunteja leik-
kautui pois noin kuutta henkilötyövuotta vastaava määrä ja sen lisäksi plus-saldoina siirtyi vuodelle 2005
vielä yli kahta henkilötyövuotta vastaava työaika.

Sairauspoissaolot

- Sairauspoissaolot vähenivät työajassa mitattuna lähes neljä työpäivää henkilötyövuotta kohden.
- Sairauspausten määrä sen sijaan väheni vain 0,1 tapausta henkilötyövuotta kohden.

Työtyytyväisyys

- Työtyytyväisyys nousi aikaisempiin mittauskertoihin verrattuna. Eniten nousi tyytyväisyys johtamiseen ja
kehittymisen tukeen.

Henkilöstön vaihtuvuus

- Eläkkeelle siirtyneiden määrä oli selvästi edellisvuotista pienempi. Laskentaperusteen muutoksesta johtuen
henkilöstön lähtövaihtuvuuden vertailu on muilta osin vaikeampaa.
- Kaikista rekrytoinneista vakinaisiksi rekrytointeja oli melkein 15 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuon-
na 2003. Uusia henkilöitä rekrytoitiin edellisvuotista enemmän.

Henkilöstöinvestoinnit

- Henkilöstökoulutukseen käytettyjen työpäivien määrä henkilötyövuotta kohden oli
Opetushallituksessa vuonna 2004 jo yli kaksi kertaa niin suuri (10,6 pv/htv) kuin valtiolla keskimäärin
vuonna 2003. Myös koulutuskustannukset olivat yli kaksinkertaiset valtion keskimääräiseen verrattuna.
- Työterveyshuollon kustannukset nousivat huomattavasti, vaikka kävijämäärä pieneni.
- Panostus henkilöstön virkistykseen ja työkuoron ylläpitoon oli edelleen muuta valtiota vähäisempää.

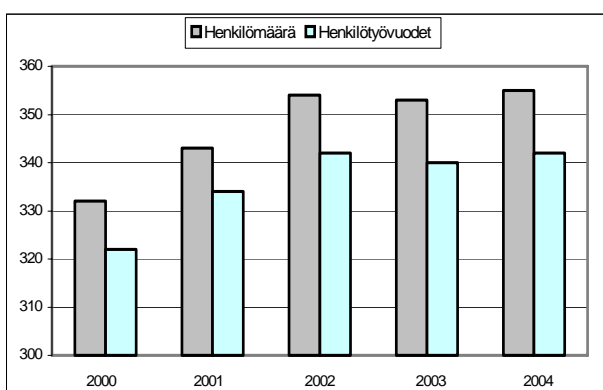
Työvoimakustannukset

- Henkilötyövuoden hinta laski noin 300 euroa vuodesta 2003, vaikka keskimääräinen kuukausipalkka
nousi vajaat 40 euroa. Eniten laskivat sosiaaliturvan kustannukset, niistä työnantajan eläkemaksut.
Nousua puolestaan aiheutti panostaminen henkilöstökoulutukseen.

Taulukko 1. Henkilömäärä vuoden lopussa, henkilötyövuodet ja harjoittelijoiden lukumäärä (yhden harj.aika 3 kk)

Vuosi	Henk.m.	Muutos %	Htv	Muutos %	Harj.
2000	332	- 1,5	322	- 1,8	45
2001	343	+ 3,3	334	+ 3,7	31
2002	354	+ 3,2	342	+ 2,4	39
2003	353	- 0,3	340	- 0,6	25
2004	355	+ 0,6	342	+ 0,6	37
2000 - 2004		+ 6,9		+ 6,2	

Kaavio 1. Henkilömäärä vuoden lopussa ja henkilötyövuodet



Taulukko 2. Määräaikaisia asiantuntijoita ja koko henkilöstöstä. Vertailussa koko valtion henkilöstö.

Vuosi	% as.tunt.	% henk.	Valtio
2000	34,7	28,3	17,0
2001	35,0	30,9	19,4
2002	35,2	33,3	19,4
2003	33,8	28,9	21,3
2004	22,3	17,7	

1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Tässä henkilöstötilinpäätöksessä tarkastellaan Opetushallitus-konsernin henkilöstöä. Tarkastelussa ei ole mukana koko tiliviraston henkilöstö, eikä myöskään Brysselissä ja Luxemburgissa toimivien Eurooppa-koulujen opettajat, joita vuoden 2004 lopussa oli 25.

Opetushallituksen henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa on kolmena viimeisenä vuonna ollut suunnilleen sama. Uusien henkilöiden rekrytoinnista huolimatta vuoden 2004 henkilömäärä vuoden lopussa oli lähes edellisvuoden tasolla, sillä Leonardo-keskus ja siellä työskennelleet seitsemän henkilöä siirrettiin elokuun alusta lukien Kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen CIMOon.

Vuonna 2004 Opetushallituksessa oli 37 yliopisto-opiskelijaa suorittamassa opiskeluun liittyvää harjoittelua. Lisäksi virastossa käy vuosittain monia peruskoululaisia tutustumassa työelämään kaksiviikkoisella TET-jaksolla.

2 HENKILÖSTÖN RAKENNE

2.1 Määräaikaiset

Määräaikaisia palvelussuhteita laskettaessa mukaan on otettu henkilöt, joilla ei ole taustavirkaa organisaatiossa.

Vuoden 2003 syksyllä Opetushallitus kartoitti määräaikaiset, joiden tehtäväkuva oli muuttunut pysyväisluonteiseksi, ja teki suunnitelman tällaisten määräaikaisten vakinaistamiseksi. Myös valtiovarainministeriö antoi ohjeet valtion määräaikaisen henkilöstön vakinaistamisesta. Vakinaistamisen seurauksena määräaikaisten osuus Opetushallituksen henkilöstöstä väheni merkittävästi. Vuoden 2004 lopussa se oli koko henkilöstöstä enää 17,7 prosenttia eli 11,2 prosenttiyksikköä pienempi kuin edellisvuoden lopussa. Asiantuntijoista määräaikaisten osuus pieneni samana aikana 11,5 prosenttiyksikköä, ollen vuoden 2004 lopussa 22,3 prosenttia.

Määräaikaisten määrään vaikutti myös se, että CIMOon siirretyn Leonardo-keskuksen kaikki virkamiehet olivat määräaikaisia. Toisaalta virastoon rekrytoituista 52 uudesta henkilöstä 41 rekrytoitiin määräaikaisiin virkasuhteisiin, mutta 12 heistä ei ollut enää vuoden lopussa Opetushallituksen palveluksessa.

2.2 Henkilöstöryhmäjakauma

Henkilöstötilinpäätöksessä Opetushallituksen henkilöstö on jaettu ryhmiin seuraavasti:

Johto = ylin johto (pääjohtaja, hallintojohtaja, ylijohajat, suunnittelijohtaja)

Esimiehet = asiantuntijayksiköiden, alayksiköiden ja niihin rinnastettavien päälliköt

Asiantuntijat = virkamiehet ja työntekijät, joiden palkka palkkaluokan A20 mukainen tai suurempi ja jotka eivät kuulu kahteen edellä mainittuun ryhmään

Ammattihenkilöstö = virkamiehet ja työntekijät, joiden palkka on enintään palkkaluokan A19 mukainen

Asiantuntijoiden ryhmä on ylivoimaisesti suurin yllä olevan jaottelun mukaisista henkilöstöryhmistä Opetushallituksessa. Vuoden 2004 lopussa sen osuus oli 63,1 prosenttia henkilöstöstä. Viidessä vuodessa se on kasvanut viisi prosenttiyksikköä. Ammattihenkilöstöksi nimetty ryhmä on vastaavasti pienentynyt, viidessä vuodessa 4,4 prosenttiyksikköä.

Opetushallituksessa johdon osuus henkilöstöstä on huomattavan pieni. Koko valtiolla se oli vuoden 2003 lopussa 5,7 prosenttia henkilöstöstä. Myös muiden esimiesten osuus oli koko valtiolla 6,1 prosenttia suurempi kuin Opetushallituksessa.

2.3 Sukupuolijakauma

Opetushallitus, niin kuin koko toimialakin on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus on viidessä vuodessa kasvanut pari prosenttiyksikköä. Eri henkilöstöryhmistä suurin ero naisten ja miesten määrissä on ammattihenkilöstössä. Mutta tässä ryhmässä on miesten osuus viiden vuoden tarkastelujakson aikana lisääntynyt 4,6 prosenttiyksikköä.

Ensimmäistä kertaa tarkastelujakson aikana esimiesten ryhmässä naisten osuus oli suurempi kuin miesten. Mutta jo vuoden 2002 lopussa Opetushallituksessa naisten osuus esimiehistä oli suurempi kuin valtiolla keskimäärin. Koko valtiolla esimiehistä naisia oli vuoden 2003 lopussa 38,4 prosenttia ja johdosta 33,1 prosenttia.

Taulukko 3. Henkilöstöryhmäjakauma (% henkilöstöstä)

Henk.ryhmä	2000	2001	2002	2003	2004
Johto	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0
Esimiehet	6,3	5,8	5,1	5,7	5,9
Asiantuntijat	58,1	58,3	59,9	60,7	63,1
Amm.henk.	33,4	33,8	33,1	31,6	29,0

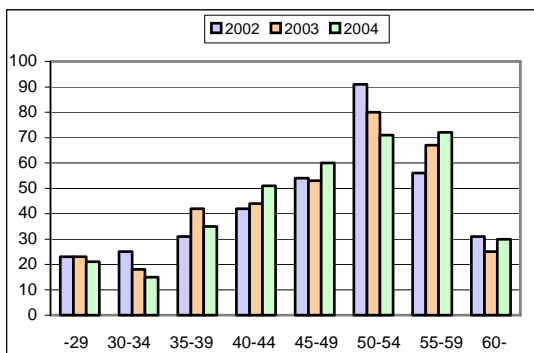
Taulukko 4. Sukupuolijakauma (%)

	2000	2001	2002	2003	2004
Johto					
miehiä	71,4	85,7	85,7	71,4	71,4
naisia	28,6	14,3	14,3	28,6	28,6
Esimiehet					
miehiä	61,9	70,0	61,1	55,0	47,6
naisia	38,1	30,0	38,9	45,0	52,4
Asiantuntijat					
miehiä	33,7	30,5	29,2	31,0	28,6
naisia	66,3	69,5	70,8	69,0	71,4
Amm.henk.					
miehiä	9,0	12,1	12,0	12,6	13,6
naisia	91,0	87,9	88,0	87,4	86,4
Yhteensä					
miehiä	28,0	27,7	26,3	27,4	26,2
naisia	72,0	72,3	73,7	72,6	73,8

Taulukko 5. Henkilöstön keski-ikä

	2000	2001	2002	2003	2004
Oph	46,7	46,9	47,2	47,4	47,8
Valtio	43,8	44,1	44,1	44,2	

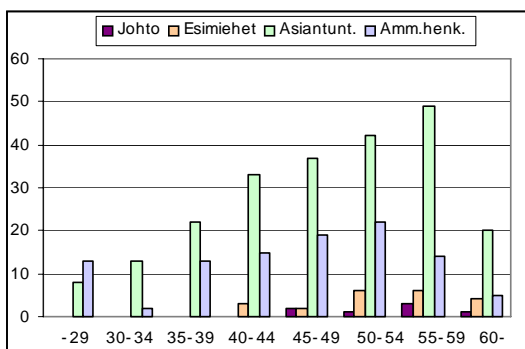
Kaavio 2. Henkilöstön ikäjakauma vuosina 2002 - 2004



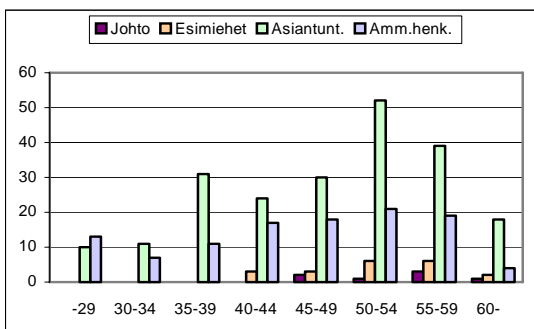
Taulukko 6. 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien prosentuaalinen osuus henkilöstöstä

	2000	2001	2002	2003	2004
Oph	63,3	64,7	62,7	63,9	65,6
Valtio	49,3	50,5	51,1	51,4	

Kaavio 3. Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin v. 2004



Kaavio 4. Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin v. 2003



2.4 Ikäjakauma

Henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2004 yli vuoden korkeampi kuin vuonna 2000. Suurin nousu, 0,4 prosenttiyksikköä, oli vuodesta 2003 vuoteen 2004. Koko valtion henkilöstön keski-ikään vaikuttaa joillakin aloilla oleva alhaisempi eläkeikä. Esimerkiksi Puolustusvoimat on tällainen suuri työnantaja.

Kaavio 2. ikäryhmävertailu osoittaa, että suurimmaksi ikäryhmäksi vuonna 2004 on niukasti noussut 55-59-vuotiaat. Kahtena edellisena vuonna suurin ryhmä on ollut 50-54-vuotiaat. Nuorimmissa ikäryhmissä henkilömäärät ovat pienentyneet, ja 45-vuotiaita ja sitä vanhempia oli Opetushallituksen henkilöstöstä vuonna 2004 jo yli 65 prosenttia.

Valtiovarainministeriö toteaa vuoden 2003 koko valtiota koskevassa henkilöstötilinpäätöksessä, että ihannetilanteessa eri ikäluokissa olisi mahdollisimman sama määrä henkilöitä. Tällöin henkilöstö jäisi tasaisesti eläkkeelle, ilman että syntyisi yhtäkkistä suurta osaamisvajetta. Opetushallituksen tehtävän mukainen henkilöstörakenne on kuitenkin niin asiantuntijapainotteinen, ja kokemuksen merkitys sen myötä korostunut, että henkilöstön jakautuminen tasaisesti eri ikäryhmiin ei liene ensisijainen tavoite.

Ikärakenteen muutostarkastelun helpottamiseksi henkilöstöryhmittäisen ikäjakaumakaavio alapuolella on vastaava kaavio vuodelta 2003.

Kaavioista näkyy, että ammattihenkilöstön ikäjakauma on kumpanakin vuonna verraten tasainen. Vuonna 2004 suurimmassa ryhmässä, 50-54-vuotiaat, on vähän yli 20 henkilöä, mutta 45-49-vuotiaiden ryhmässäkin melkein 20. Vain kahdessa ikäryhmässä on alle kymmenen henkilöä.

Myös asiantuntijat jakautuvat aika laajasti eri ikäryhmiin, mutta 50-59-vuotiaiden ryhmä on suurin. Vuotta aiemmin suurin asiantuntijaryhmä oli 50-54-vuotiaat. Yli 60-vuotiaiden asiantuntijaryhmä on pysynyt suunnilleen edellisvuoden suuruisena. Missään henkilöstöryhmässä yli 60-vuotiaiden määrä ei ole kovin paljon kasvanut.

2.5 Eläköityminen

Henkilöstön eläköitymistä ei voida enää kovinkaan tarkasti ennakoida. Yhä useammat eläkeikää lähestyvät ovat porrastetun eläkeiän piirissä eli eläkeikä määräytyy vuoden 1994 loppuun mennessä kertyneen valtion palveluksen mukaan 4 kuukauden porrastuksella 63:sta 65:een ikävuoteen. Lisäksi vuoden 2005 alusta voimaan tulleen eläkeuudistuksen mukaisesti työssä voi jatkaa 68 ikävuoteen asti. Edellä olevan johdosta tarkastellaankin, kuinka paljon Opetushallituksen nykyhenkilöstöstä on alle 63-vuotiaita tulevina vuosina.

Opetushallituksessa keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on korkeampi kuin valtiolla keskimäärin. Tämä johtuu osittain siitä, että joissain valtion viroissa eläkeikä on muita alhaisempi, niin kuin aiemmin todettiin.

Alle 63-vuotiaiden määrä Opetushallituksen nykyhenkilöstöstä alkaa vähentyä jyrkemmin vuoden 2007 jälkeen. Mutta on syytä todeta, että etenkin vuosien 2002, 2003 ja 2004 alle 63-vuotiaiden määriä kuvaavat käyrät ovat hyvin samansuuntaiset. Seuraavan vuoden käyrä vain on vähän etäämpänä kuin edellisen vuoden käyrä. Tämä tarkoittaa, että kun vuonna 2007 vuoden 2002 henkilöstöstä alle 63-vuotiaita on vähän yli 300, vuoden 2003 henkilöstöstä alle 63-vuotiaita on suunnilleen saman verran vuonna 2008 ja vuoden 2004 henkilöstöstä alle 63-vuotiaita on yli 300 vielä vuonna 2009. Kuitenkin selkeästi lähestytään ikäkäyrän jyrkkenevää kohtaa.

2.6 Henkilöstön palvelusaika

Henkilön palvelusaika on laskettu alkaneeksi sinä vuonna, kun hän on tullut Opetushallituksen tai sen edeltäjien kouluhallituksen, ammattikasvatushallituksen tai kauppa- ja teollisuusministeriön ammattikasvatusosaston palvelukseen ja palvelussubde on jatkunut yhtäjaksoisesti.

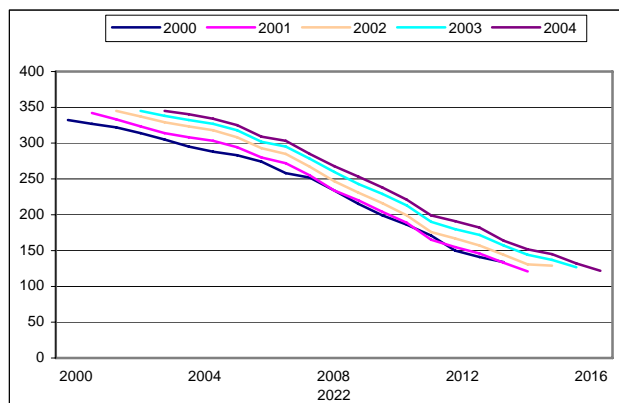
Kaaviosta 6. nähdään, että pisimpään virastossa työskennelleet ovat tulleet edeltäneiden virastojen palvelukseen jo 40 vuotta sitten, mutta lähes 40 prosenttia vuoden 2004 lopun henkilöstöstä on rekrytoitu Opetushallitukseen 2000-luvulla. Lähes saman verran, noin 37 prosenttia henkilöstöstä on tullut kouluhallitukseen ja ammattikasvatushallitukseen 1970- ja 1980-luvuilla.

Heti Opetushallituksen perustamisen jälkeen 1990-luvun alkupuolella virastoon ei rekrytoitu uusia henkilöitä. Ensimmäinen piikki Opetushallitukseen tulleiden määrässä näkyy vuonna 1994, kun Valtion AV-keskus yhdistettiin Opetushallitukseen.

Taulukko 7. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä

	2000	2001	2002	2003	2004
Oph	61,4	63,1	59,0	61,4	63,0
Valtio	59,9	58,3	60,3	60,9	

Kaavio 5. Alle 63-vuotiaiden määrä vuosien 2000-2004 henkilöstöistä vuosina 2000-2022

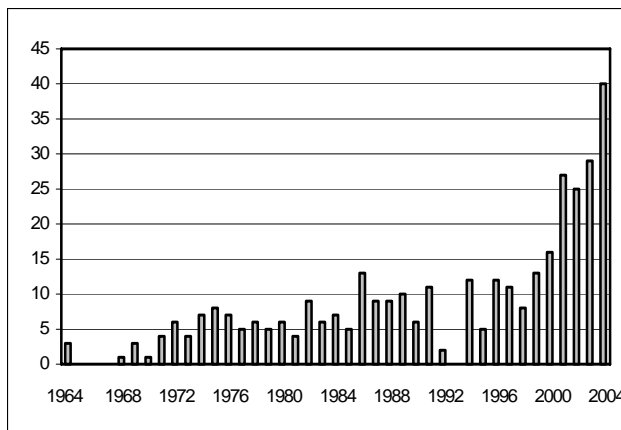


Taulukko 8. Keskimääräinen palvelusaika

	2000	2001	2002	2003	2004
Oph	12,2	11,6	11,8	11,5	11,9
Valtio	10,4	11,2	10,6	10,9	

Opetushallituksen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika omassa organisaatiossa on noin vuoden pidempi kuin valtiolla keskimäärin.

Kaavio 6. Vuoden 2004 lopun henkilöstö organisaatiossa aloittamisajankohdan mukaan



Taulukko 9. Koulutustasojakauma (%)

	2000	2001	2002	2003	2004
Perusaste	5,4	5,0	4,8	4,8	4,2
Keskiaste	29,5	30,6	29,7	28,2	28,7
Korkeakouluaste	57,5	55,7	57,6	58,7	57,7
Tutkijakoulutus	7,5	8,7	7,9	8,3	9,3

Taulukko 10. Koulutustasoindeksi

	2000	2001	2002	2003	2004
Johto	7,0	7,3	7,3	7,3	7,3
Esimiehet	6,7	6,8	6,7	6,9	6,8
Asiantuntijat	6,9	6,8	6,8	6,8	6,7
Amm.henkilöstö	3,7	3,8	3,9	3,9	3,9
Koko henkilöstö	5,8	5,8	5,8	5,9	5,9

Taulukko 11. Työajan käyttö prosentteina säännöllisestä vuosityöajasta

	% säännöll. vuosityöajasta					Työpv.
	2000	2001	2002	2003	2004	2004
Vuosiloma, lomarahavap.	14,5	14,5	14,5	13,8	14,2	12 366
Äitiys- ja vanhemp.loma	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	307
Laps.sair.joht.poissaolo	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	116
Sairaus	2,6	3,2	3,1	5,1	3,5	3 028
Tapaturmat	0,0	0,1	0,0	0,1	0,2	135
Kuntoutus	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	208
Palkall. virkamiesvaihto	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	20
Opintovap., palkallinen	0,0	0,0	0,1	0,2	0,2	134
Henkilöstökoulutus	1,5	1,2	1,7	3,6	4,1	3 610
Amm.yhd.koulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20
Muu palkallinen vapaa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16
Ei tehty vuosityöaika	19,3	19,7	20,3	23,6	22,9	19 960
Tehty vuosityöaika	80,7	80,3	79,7	76,4	77,1	67 250
Säännöllinen vuosityöaika						87 210

2.7 Koulutustaso

Koulutustason perusteella henkilöstö on jaettu niihin, joilla *perusasteen* (kansakoulun, peruskoulun, keskikoulun) suorittamisen jälkeen ei ole muuta koulutusta. *Keskiasteen* suorittaneilla on jokin toisen asteen tutkinto. *Korkeakouluasteen* suorittaneilla on joko alempi tai ylempi korkeakoulututkinto ja lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneilla *tutkijakoulutus*.

Koulutustasoindeksiin pisteet määräytyvät kunkin koulutustason tai tutkinnon koodista seuraavasti:

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

Pelkän perusasteen suorittaneiden osuus Opetushallituksen henkilöstöstä on vähentynyt 1,2 prosenttiyksikköä viidessä vuodessa. Samaan aikaan tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus on kasvanut 1,8 prosenttiyksikköä. Muu korkeakoulututkinto tai tutkijakoulutus on 67 prosentilla henkilöstöstä. Moiniin virkoihin jo kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto. Muutoinkin asiantuntijatehtäviin haetaan ensisijaisesti korkeakoulututkinnon suorittaneita.

3 TYÖAJAN KÄYTTÖ

Säännöllinen vuosityöaika saadaan kertomalla kalenterivuoden työpäivien lukumäärä henkilötövuosien määrällä. Tästä syystä säännöllinen vuosityöaika vaihtelee, vaikka henkilötövuosien määrä pysyisi samana.

Vuonna 2004 säännöllinen vuosityöaika oli Opetushallituksessa lähes kaksituhatta päivää suurempi kuin vuonna 2003. Myös tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,7 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2003. Tähän vaikutti ennen muuta sairauspoissaoloihin kuluneiden työpäivien määrän väheneminen yli kolmekymmentä prosenttia.

Henkilöstökoulutuksen osuus säännöllisestä vuosityöajasta kasvoi vuodesta 2003 vuoteen 2004 puoli prosenttiyksikköä. Myös vuosilomien ja lomarahavapaiden osuus kasvoi.

Työaikasaldot

Edellisellä sivulla on tarkasteltu, miten säännöllinen työaika jakautuu tehtyyn ja ei-tehtyyn työaikaan. Taulukosta 11 näkyy, että ei-tehty työaika on lähes kolmasosa tehdystä työajasta.

Todellisuudessa tehty työaika Opetushallituksessa on huomattavan paljon suurempi kuin säännöllinen työaika. Viereiseen taulukkoon on laskettu työaikasaldojen jakautuminen vuoden viimeisen tasoitusjakson päättyessä 31.12.2004.

Kun lasketaan säännöllisen työajan ylittävät työtunnit niin, että kunkin kymmenen tunnin jakson keskiarvoksi otetaan saman kymmenluvun puoliväli (esim. jos saldo on 31 - 40 tuntia, tuntimääräksi lasketaan 35 tuntia) ja miinus-saldot vähennetään, säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja oli vuoden päättyessä yli 10 000.

Tasoitusjakson päättyessä plus-saldon 40 tuntia ylittävät tunnit leikkautuvat pois. Vuoden vaihteessa työtunteja leikkautui 30 prosentilta kellokorttia käytävistä, yhteensä noin 3 000 tuntia. Voidaan olettaa, että kahden muun tasoitusjakson päättyessä työtunteja on leikkautunut saman verran ja syyskuun lopussa, kesälomakaudesta johtuen, ehkä puolet vähemmän. Näin laskien henkilöstön työaikasaldoista leikkautui vuonna 2004 yli 10 000 työtuntia, mikä on noin 1 400 työpäivää eli kuusi henkilötyövuotta. Siitä huolimatta vuodelle 2005 siirtyi noin 3 000 säännöllisen työajan ylittävää eli plus-tuntia, mikä sekä vastaa yli kahta henkilötyövuotta.

Taulukosta 12 voidaan todeta, että monen henkilön työaikasaldo on ollut huomattavan suuri, jaksamista ajatellen jopa huolestuttavan suuri.

Työaikajoustosopimukset

Vuodesta 1996 Opetushallituksen henkilöstöllä on ollut mahdollisuus tehdä joustotyösopimuksia siten, että ruuhkaisena aikana työaikapankkiin kerättyjä tunteja voi pitää vapaana hiljaisempina aikana. Kesällä 2003 joustotyösopimuskäytäntöä laajennettiin. Joustotyösopimuksella voi työaikapankkiin kerätä työtunteja kiireisenä aikana, ilman erityistä ruuhkahuippua, ja myös työntekijä voi esittää sopimuksen tekemistä. Vuoden 2004 lopussa joustotyösopimus oli 27 henkilöllä.

Taulukko 12. Työaikasaldo tunteina taulukossa olevalla prosentilla kellokorttia käyttäneistä vuoden 2004 lopussa

Työaikasaldo tuntia	% henkilöistä
- 0	13,8
1 - 10	23,3
11 - 20	12,1
21 - 30	8,7
31 - 40	9,3
41 - 50	9,6
51 - 60	9,3
61 - 70	3,7
71 - 80	2,8
81 - 90	3,4
91 - 100	1,7
101 - 110	1,1
111 - 120	0,8
121 - 130	0,3
131 - 140	0,3

Etätö

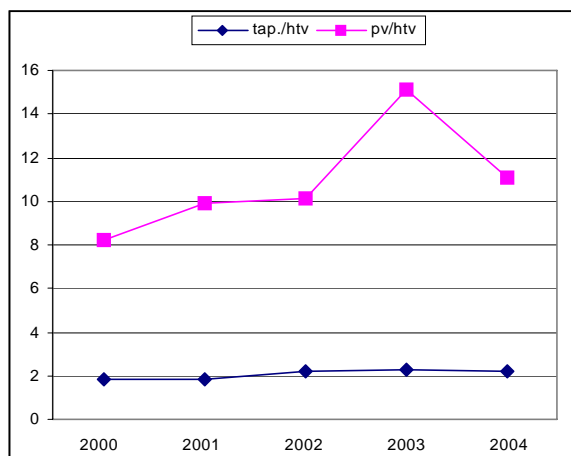
Elokuun 2003 alusta Opetushallituksessa otettiin käyttöön etätömahdollisuus. Etätönsopimuksen voi tehdä puolesta vuodesta kahteen vuoteen kerrallaan. Vuoden 2004 lopussa etätönsopimus oli kymmenellä henkilöllä. Lisäksi etätömahdollisuuden voimassaoloaikana on tehty useita satunnaisen etätönsopimuksia. Ne kestävät enintään muutaman päivän kerrallaan.

4 SAIRAUSPOISSAOLOT

Taulukko 13. Sairaustapauksia ja työpäiviä / henkilötyövuosi

Sair. kesto työpäiv.	Sairaustapausta / htv					Tap. 2004	Sairaustyöpäiviä / htv				
	2000	2001	2002	2003	2004		2000	2001	2002	2003	2004
1	0,7	0,7	0,9	0,9	0,8	280	0,7	0,7	0,9	0,9	0,8
2	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	202	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2
3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	118	0,7	0,9	1,0	1,0	1,0
4-10	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	112	1,6	1,8	1,8	2,1	1,8
11-60	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	34	1,8	2,1	2,5	2,5	2,2
61-90	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	0,2	0,4	0,0	1,5	0,4
91-180	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	0,2	0,6	0,8	1,0	0,8
yli 180	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	0,0	0,6	0,0	2,7	0,6
Yht.	1,8	1,8	2,2	2,3	2,2	751	6,4	8,1	7,9	12,8	8,9

Kaavio 7. Sairaustapauksia ja sairaustyöpäiviä /htv 2000 - 2004



Taulukko 14. Sairaustyöpäiviä henkilötyövuotta ja yhtä sairaustapausta kohden Oph:ssa ja koko valtiolla ja 1-3 päivän sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista

		2000	2001	2002	2003	2004
Työpäiv/htv	Oph	6,4	8,1	7,9	12,8	8,9
	Valtio	8,1	8,1	8,8	8,7	
Työpäiv/tap	Oph	3,5	4,4	3,6	5,5	4,0
	Valtio	4,7	4,8	4,9	4,8	
1-3 pv tap/ kaikki tap.	Oph	78,5	76,9	77,3	77,5	79,9
	Valtio	65,9	69,3	72,1	68,9	

Sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2004 vuoteen 2003 verrattuna. Työajassa mitattuna vähennys oli merkittävä, lähes neljä työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairaustapausten määrä väheni samaan aikaan kuitenkin vain 0,1 tapausta henkilötyövuotta kohden. Sairaustapaukset henkilötyövuotta kohden laskivat vuoden 2002 tasolle, mutta sairaustyöpäiviä henkilötyövuotta kohden oli yksi enemmän kuin vuonna 2002.

Sairastamisen vuoksi menetettyyn työaikaan vaikuttavat ensisijaisesti pitkät poissaolot. Niissä muutaman sairaustapauksen vähennys lisää tehtyä työaika huomattavasti.

Vuonna 2004 yli 180:n päivän sairaustapauksia oli kolme vähemmän kuin edellisenä vuonna, 91-180 päivän sairaustapauksia yksi vähemmän ja 61-90 päivän tapauksia viisi vähemmän kuin vuonna 2003. Myös yhden päivän poissaolot vähenivät jonkin verran, mutta kahden ja kolmen päivän poissaolot vastavasti lisääntyivät. Kaikkiaan sairaustapauksia oli 46 vähemmän kuin vuonna 2003, mutta sairaustyöpäivät vähenivät yli 1 300:lla.

Sairastamisen vuoksi menetetyyn työajan merkitys havainnollistuu paremmin, kun lasketaan menetetty työaika henkilötyövuosina. Vuonna 2003 Opetushallitus menetti sairauspoissaolojen vuoksi yli kaksikymmentä henkilötyövuotta, mutta vuonna 2004 noin kuusi henkilötyövuotta vähemmän eli suunnilleen neljatoista henkilötyövuotta.

Vuonna 2004 henkilötyövuotta kohden laskettujen sairaustyöpäivien määrä laski Opetushallituksessa suunnilleen samalle tasolle kuin valtiolla keskimäärin (Taulukko 14.), kun se edellisvuonna oli huomattavasti keskimääräistä suurempi.

5 TYÖTYTYVÄISYYS

Henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu valtionhallinnossa käytössä olevalla työtyytyväisyysbarometrillä. Vuonna 2003 Opetushallituksessa ei mitausta suoritettu, kun valtiolla käytössä ollut barometria uudistettiin. Vuoden 2004 barometriin lisättiin Opetushallituksessa omia kysymyksiä mittaamaan henkilöstöstrategian toteutumista.

Vastausprosentti oli ensimmäisessä mittauksessa hyvin alhainen, mutta on noussut mittauksetojen toistuessa. Vuonna 2004 se oli melkein 50.

Vuoden 2004 kyselyssä mitattiin samoja asioita kuin edellisissäkin, mutta hiukan eri kysymyksillä. Myös arviointiasteikko on kaikissa mittauksissa ollut 1 - 5 siten, että 1 on erittäin tyytymätön ja 5 erittäin tyytyväinen.

Kaikissa mittauksissa tyytyväisyys työn sisältöön on ollut suurinta. Vuoden 2004 mittauksessa se on ollut vielä aiempaakin korkeampi. Kysymysten asetellulakin saattaa olla vaikutusta pisteisiin. Merkittävintä kuitenkin on, että tyytyväisyys johtamiseen on noussut huomattavasti.

Aikaisemmissa barometreissa Työyhteisön toimivuus on ollut yhtenä kokonaisuutena. Vuoden 2004 työtyytyväisyyskyselyssä Työilmapiiri ja yhteistyö sekä Työolot olivat erillisinä mittauksen kohteina. Kummatkin osa-alueet arvioitiin paremmiksi kuin Työyhteisön toimivuus aikaisemmissa mittauksissa.

Tyytyväisyys kehittymisen tukeen oli merkittävästi parantunut. Uuteen barometriin on nostettu erilliseksi osa-alueiksi Palkkaus ja Työnantajakuva. Palkkaukseen harvoin ollaan tyytyväisiä. Työnantajakuva henkilöstö ei ole arvioinut kovin korkealle.

Lisäksi henkilöstöltä kysyttiin halukkuutta henkilökiertoon. Kysymykseen vastanneista 163 henkilöstä 63 prosenttia eli 30 prosenttia koko henkilöstöstä ilmoitti olevansa halukas henkilökiertoon. Työpajan vaihtoa ilmoitti suunnittelevansa 30 prosenttia kyselyyn vastanneista.

Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia analysoidaan erikseen yksityiskohtaisemmin.

Taulukko 15. Vastausprosentti

Vuosi	%
2000	31,1
2001	47,8
2002	55,0
2004	49,6

Taulukko 16. Työtyytyväisyysindeksit

	Opetushallitus			Valtio			
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2003
Työn sisältö	3,4	3,4	3,3	3,5	3,6	3,7	3,7
Johtaminen	2,9	2,8	2,7	3,0	3,1	3,1	3,1
Työyhteisön toimivuus	3,0	3,1	3,0	3,0	3,2	3,3	3,3
Kehittymisen tuki	2,9	3,0	2,8	3,0	3,1	3,2	3,2
Tiedotus yms.	3,1	3,1	3,1	3,2	3,2	3,3	3,3
Yhteensä	3,1	3,1	3,0	3,1	3,2	3,4	3,4

Taulukko 17. Työtyytyväisyysindeksit

	2004
Johtaminen	3,17
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,65
Palkkaus	2,62
Kehittymisen tuki	3,14
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,25
Työolot	3,38
Tiedon kulku	3,05
Työnantajakuva	2,91
Yhteensä	3,15

Taulukko 18. Henkilöstön lähtövaihtuvuus prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstöstä. Vuosien 2000 - 2003 lukuihin on laskettu kaikki lähteneet, vuonna 2004 vain edellisen vuoden lopussa virastossa olleet.

Poistuman syy	2000	2001	2002	2003	2004
A. Vaihtuvuus (uusi työnantaja)	5,3	5,7	5,2	3,1	2,8
B. Siirtynyt eläkkeelle	1,8	2,4	0,9	4,0	1,7
vanhuuseläke	0,9	2,4	0,3	2,8	0,8
työkyvyttömyyseläke	0,3	0,0	0,3	0,6	0,6
yksilöllinen varhaiseläke	0,6	0,0	0,3	0,3	0,0
(osa-aikaeläke)	(1,2)	(1,8)	(2,9)	(2,5)	(1,7)
(osatyökyvyttömyyseläke)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,3)	(0,3)
muu eläke	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
C. Kuollut	0,0	0,6	0,0	0,0	0,3
D. Luonnollinen poistuma (=A+B+C)	7,1	8,7	6,1	7,1	4,8
E. Muu poistuma (=E1+E2)	17,5	16,0	17,8	17,8	7,6
E1 Virkavapaus / Työstä vapautus	8,3	10,2	9,0	8,8	3,1
muu työnantaja	5,0	5,4	5,2	5,1	3,1
vuorotteluvapaa	0,0	1,2	0,9	0,8	0,0
(työn jakam. työttömän kanssa)	(0,6)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,0)
muu virkavap. / työstä vapautus	3,3	3,6	2,6	2,8	0,0
E2 Muu syy	9,2	5,7	8,7	9,0	4,5
määräaikaisuuden päättyminen	7,7	5,1	8,2	8,5	4,5
irtisanominen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
muu	1,5	0,6	0,6	0,6	0,0
F. Poistuma yhteensä (=D+E)	24,6	24,7	23,9	24,9	12,5

Taulukko 19. Rekrytoinnit (henkilöä)

	2000	2001	2002	2003	2004
Rekrytointeja	85	137	106	132	159
uusina	40	60	50	44	52
vakinaisiksi	6	26	21	16	43

Taulukko 20. Kaikkien rekrytointien ja uusien henkilöiden %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä sekä vakinaisiksi rekrytoitujen %-osuus kaikista rekrytoinneista

	2000	2001	2002	2003	2004
Rekrytointeja	25,2	41,3	30,9	37,3	45,0
uusina	11,9	18,1	14,6	12,4	14,7
vakinaisiksi	7,1	19,0	19,8	12,1	27,0

6 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

6.1 Lähtövaihtuvuus

Vuoden 2004 lähtövaihtuvuuslukuja ei voi verrata aikaisempien vuosien lähtövaihtuvuuteen, sillä laskentaperuste on erilainen kuin aikaisempina vuosina. Vuoden 2004 prosentit on laskettu vain niistä lähteneistä, jotka ovat olleet Opetushallituksessa vuoden 2003 lopussa. Muiden vuosien lukuihin on laskettu kaikki virastosta tarkasteluvuonna lähteneet.

Kuitenkin esimerkiksi vanhuuseläkkeelle lähteneiden määrää voidaan verrata aikaisempiin vuosiin, sillä vanhuuseläkkeelle lähteneet ovat olleet virastossa myös edellisvuoden lopussa. Vuonna 2004 vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä oli selvästi pienempi kuin edellisenä vuonna. Luku ei ole ollut korkea tarkastelujakson minään vuonna.

Eläkkeelle siirtyminen ei ole valtiolla yleensä vielä ollut kovin runsasta. Kaikki eläkelajit mukaan lukien vuonna 2003 eläkkeelle siirtyi valtion henkilöstötilinpäätöstietojen mukaan 1,4 prosenttia edellisen vuoden henkilöstöstä.

Kokonaispoistuma eli kaikkien organisaation palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden yhteismäärän osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä oli koko valtiolla 10,6 prosenttia vuonna 2003. Vuonna 2004 vastaava luku Opetushallituksessa oli 12,5 prosenttia.

6.2 Tulovaihtuvuus

Vuonna 2004 Opetushallitukseen rekrytoitiin uusia henkilöitä kahdeksan enemmän kuin edellisenä vuonna. Uusia henkilöitä on viisivuotiskauden aikana rekrytoitu vuosittain 40-60. Luku on korkea siksi, että virastossa on jatkuvasti avustavia henkilöitä melko lyhyissäkin palvelussuhteissa.

Vakinaisiksi rekrytoitujen määrä oli vuonna 2004 huomattavasti suurempi kuin kertaakaan tarkastelujakson aikana. Tähän vaikutti sellaisten määräaikaisien vakinaistaminen, joiden tehtävät olivat muuttuneet pysyväisluonteisiksi.

7 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

7.1 Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutukseen käytetty työaika laskettuna työpäivinä henkilötyövuotta kohden tai prosentteina säännöllisestä vuosityöajasta on lähes kolminkertais- tunut viidessä vuodessa. Vuonna 2004 henkilöstöä koulutettiin linjojen ja yksiköiden rahoituksella keskimäärin lähes yhtä paljon kuin keskitetyn koulutuksen rahoituksella, mutta eri linjojen ja yksiköiden välillä koulutuksen määrissä oli huomattavia eroja.

Keskitetystä koulutuksesta lähes neljäkymmentä prosenttia oli atk-koulutusta. Kurssipäivinä suoritetun atk-koulutuksen osuus oli yli kaksi työpäivää henkilötyövuotta kohden. Lisäksi on huomattava, että verkko-opiskeluun käytetty aika ei näy laskelmissa. Atk-koulutukseen kului lähes kolmasosa keskitettyyn koulutukseen käytetyistä rahoista. Jokaiselle tavoitteeksi asetetun ECDL-ajokortin Startosan suoritti 136 henkilöä ja koko ECDL-ajokortin 63 henkilöä. Koulutus jatkuu vielä vuonna 2005.

Vuosina 2003-2004 Opetushallituksen henkilöstökoulutukseen on panostettu huomattavasti aikaisempaa enemmän. Jo vuonna 2003 henkilöstökoulutukseen panostettiin sekä työpäivinä että euroina mitattuna selvästi enemmän valtiolla keskimäärin.

7.2 Työterveyshuolto

Vuonna 2004 työterveyshuollon palveluja käyttäneiden määrä laski Medivirestä saatujen tietojen mukaan huomattavasti aikaisempiin vuosiin verrattuna. Sen sijaan kustannukset kävijää kohden olivat lähes kaksinkertaiset vuoteen 2003 verrattuna. Myös henkilötyövuotta kohden lasketut työterveyshuollon kustannukset nousivat melkein 13 prosenttia.

Mediviren ilmoituksen mukaan etenkin työssä jaksamiseen liittyvät käynnit ovat vaatineet pidempiä vastaanottoaikoja, ja myös kalliita tutkimuksia vaatineita sairaustapauksia on ollut aiempaa enemmän.

7.3 Virkistys ja työkuunto

Opetushallituksessa investoinnit henkilöstön virkistykseen ja työkuunnon ylläpitoon ovat huomattavan vähäiset koko valtion lukuihin verrattuna. Tosin vuosien 2000 ja 2001 Opetushallituksen luvut eivät sisällä kehittämispäivien yhteydessä henkilöstön virkistykseen käytettyjä summia.

Taulukko 21. Koulutukseen käytetyt työpäivät / htv

	2000	2001	2002	2003	2004
Linjojen ja yksik. rah.	2,4	2,3	2,2	3,7	5,1
Keskitetysti rah.	1,3	1,0	1,8	5,1	5,5
Oph yhteensä	3,7	3,3	4,0	8,8	10,6
Valtio	4,8	4,9	5,3	4,8	

Taulukko 22. Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta

	2000	2001	2002	2003	2004
Opetushallitus	1,5	1,2	1,7	3,6	4,1
Valtio	2,0	2,1	2,2	2,0	

Taulukko 23. Henkilöstökoulutuksen kustannukset (€/ htv)

	2000	2001	2002	2003	2004
Välittömät kust.	385	418	470	989	1 377
Linj. ja yksik. rah.	285	316	297	409	592
Keskitetysti rah.	100	102	173	580	785
Koulutusajan palkat	474	437	590	1 296	1 508
Oph yhteensä	859	855	1 060	2 285	2 885
Valtio	1 128	1 151	1 260	1 270	

Taulukko 24. Työterveyshuollon käyttö ja kustannukset

	2000	2001	2002	2003	2004	
Tt.palveluja käyttäneet *)	83,7	85,4	85,3	91,2	53,5	
Kustannukset						
€/ kävijä		511	516	535	491	945
€/ htv		441	453	473	465	525

*) prosenttia vuoden lopun henkilömäärästä

Taulukko 25. Investoinnit virkistykseen ja liikunnan tukemiseen (€/ htv)

	2000	2001	2002	2003	2004
Oph	9	7	18	40	45
Valtio	73	71	80	77	

7.4 Työvoimakustannukset

Kokonaistyövoimakustannukset olivat vuonna 2004 prosentin kymmenyksen pienemmät kuin vuonna 2003, vaikka henkilötyövuosien määrä nousi kahdella. Eniten laskivat välillisten työvoimakustannusten sosiaaliturvan maksuista työnantajan eläkemaksut, yli 15 prosenttia eli yli 1 200 euroa henkilötyövuotta kohden. Kun tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta kasvoi (kohta 3), myös tehdyn työajan palkkasumma kasvoi enemmän kuin henkilötyövuosien määrä olisi edellyttänyt. Tästä johtuen välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista oli lähes kuusi prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2003.

Taulukko 26. Työvoimakustannusvertailu

		2000	2001	2002	2003	2004	Erotus 2003-2004
Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos edellisestä vuodesta	Oph	-0,9	6,4	6,4	5,6	-0,1	-5,7
	Valtio	3,7	5,6	7,3	4,7		
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	Oph	70,7	68,1	69,8	83,8	78,0	-5,8
	Valtio	62,1	61,9	61,4	60,7		
Kokonaistyövoimakustannusten %-osuus palkkasummasta	Oph	130,5	127,7	128,2	132,8	130,3	-2,5
	Valtio	125,2	124,6	128,2	128,2		
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	Oph	58,6	59,5	58,9	54,4	56,2	1,8
	Valtio	62,0	61,9	61,4	62,7		
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	Oph	41,4	40,5	41,1	45,6	43,8	-1,8
	Valtio	37,6	39,1	38,6	37,4		
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	Oph	18,0	18,8	19,1	20,9	20,6	-0,3
	Valtio	16,9	16,5	16,8	16,3		
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	Oph	20,6	19,3	19,6	21,3	18,9	-2,4
	Valtio	18,8	19,0	19,4	19,0		
Muiden välillisten työvoimakust. %-osuus työvoimakustannuksista	Oph	2,4	2,5	2,5	3,4	4,4	1,0
	Valtio	2,9	3,4	2,7	2,6		

Välillisten työvoimakustannusten prosenttiosuus työvoimakustannuksista on Opetushallituksessa selvästi korkeampi kuin valtiolla keskimäärin. Ero on vielä suurempi verrattaessa välillisiä työvoimakustannuksia tehdyn työajan palkkoihin. Osittain tätä selittää henkilöstön korkea keski-ikä ja sitä kautta pitkät vuosilomat ja täydet lomarahat. Mutta toisaalta lapsen syntymän ja hoidon vuoksi ei-tehdystä työajasta maksetut palkat ovat korkeasta keski-ikästä johtuen Opetushallituksessa vähäisemmät. Seuraavilla sivuilla on työvoimakustannusten yksityiskohtaisempi erittely vuosilta 2000 - 2004.

Alla olevassa taulukossa on henkilötyövuoden hinta Opetushallituksessa ja koko valtiolla. Vuonna 2004 Opetushallituksen henkilötyövuosi maksoi neljä ja puoli sataa euroa vähemmän kuin edellisenä vuonna. Keskimääräinen kuukausipalkka oli kuitenkin edellisvuotista korkeampi. Kaiken kaikkiaan Opetushallituksen henkilötyövuosi maksaa enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Tähän vaikuttaa henkilöstörakenteen asiantuntijapainotteisuus.

Taulukko 27. Henkilötyövuoden hinta:

työvoimakustannukset €/ htv ja keskim. kuukausipalkka Oph:ssa

	2000	2001	2002	2003	2004
Oph	42 179	43 261	44 964	47 780	47 473
Valtio	37 924	41 441	40 456	40 942	
Oph keskim.					
kk.palkka	2 693	2 823	2 922	2 998	3 036

Taulukko 28. Työvoimakustannukset euroina sekä prosentteina tehdyn työajan palkoista

Työvoimakustannuserä	€	€/ henkilötyövuosi					% tehdyn työajan palkoista				
	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
I. Palkkasumma	12 460 436	32 321	33 872	35 063	35 980	36 434	130,8	131,7	132,4	138,4	136,6
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 122 193	24 713	25 729	26 481	25 997	26 673	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 338 243	7 608	8 143	8 583	9 983	9 761	30,8	31,7	32,4	38,4	36,6
1. lomaraha	486 388	1 377	1 466	1 456	1 493	1 422	5,6	5,7	5,5	5,7	5,3
2. vuosiloma-ajan palkat	1 766 836	4 701	4 925	5 081	4 971	5 166	19,0	19,1	19,2	19,1	19,4
3. lapsen syntymä ja hoito	60 438	168	191	193	198	177	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	481 644	859	1 119	1 190	1 952	1 408	3,5	4,3	4,5	7,5	5,3
5. muut palkalliset vapaat	2 286	7	5	6	8	7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
6. koulutusajan palkat *)	540 652	496	437	656	1 361	1 581	2,0	1,7	2,5	5,2	5,9
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 066 448	8 701	8 328	8 796	10 188	8 966	35,9	32,4	33,2	39,2	33,6
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	839 907	2 282	2 403	2 483	2 557	2 456	9,2	9,3	9,4	9,8	9,2
8. eläkemaksut	2 302 169	6 638	6 124	6 197	7 960	6 731	26,9	23,8	23,4	30,6	25,2
9. ryhmähenkivakuutus	62 801	98	118	115	148	184	0,4	0,5	0,4	0,6	0,7
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 138 429	- 154	- 317	- 293	- 477	-405	- 0,6	-1,2	- 1,1	- 1,8	-1,5
C. Muut välilliset työvoimakust. (C11+...+C14)	708 905	994	1 060	1 105	1 611	2 073	4,0	4,1	4,2	6,2	7,8
11. koulutus	471 034	385	418	473	1 010	1 377	1,6	1,6	1,8	3,9	5,2
12. terveyden- ja sairaudenhoito	179 618	441	453	473	465	525	1,8	1,8	1,8	1,8	2,0
13. virkistys ja työkunto	15 457	9	7	18	40	45	0,0	0,0	0,1	0,2	0,2
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	42 796	160	183	142	97	125	0,6	0,7	0,5	0,4	0,5
III. Välilliset työvoimakust. yhteensä (A+B+C)	7 113 596	17 465	17 532	18 484	21 783	20 800	70,7	68,1	69,8	83,8	78,0
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 235 789	42 179	43 261	44 964	47 780	47 473	170,7	168,1	169,8	183,8	178,0

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

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2004

Taulukko 29. Työvoimakustannukset prosentteina palkkasummasta ja työvoimakustannusten kokonaissummasta

Työvoimakustannuserä	€ 2004	% palkkasummasta					% työvoimakustannuksista				
		2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
I. Palkkasumma	12 460 436	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	76,6	78,3	78,0	75,3	76,7
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 122 193	76,5	76,0	75,5	72,3	73,2	58,6	59,5	58,9	54,4	56,2
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 338 243	23,5	24,0	24,5	27,7	26,8	18,0	18,8	19,1	20,9	20,6
1. lomaraha	486 388	4,3	4,3	4,2	4,1	3,9	3,3	3,4	3,2	3,1	3,0
2. vuosiloma-ajan palkat	1 766 836	14,5	14,5	14,5	13,8	14,2	11,1	11,4	11,3	10,4	10,9
3. lapsen syntymä ja hoito	60 438	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	481 644	2,7	3,3	3,4	5,4	3,9	2,0	2,6	2,6	4,1	3,0
5. muut palkalliset vapaat	2 286	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
6. koulutusajan palkat *)	540 652	1,5	1,3	1,9	3,8	4,3	1,2	1,0	1,5	2,8	3,3
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 066 448	27,4	24,6	25,1	28,3	24,6	20,6	19,3	19,6	21,3	18,9
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	839 907	7,1	7,1	7,1	7,1	6,7	5,4	5,6	5,5	5,4	5,2
8. eläkemaksut	2 302 169	20,5	18,1	17,7	22,1	18,5	15,7	14,2	13,8	16,7	14,2
9. ryhmähenkivakuutus	62 801	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 138 429	- 0,5	- 0,9	- 0,8	- 1,3	- 1,1	- 0,4	- 0,7	- 0,7	- 1,0	- 0,9
C. Muut välilliset työvoimakustannukset (C11+...+C14)	708 905	3,1	3,1	3,2	4,5	5,7	2,4	2,5	2,5	3,4	4,4
11. koulutus	471 034	1,2	1,2	1,3	2,8	3,8	0,9	1,0	1,1	2,1	2,9
12. terveyden- ja sairaudenhoito	179 618	1,4	1,3	1,3	1,3	1,4	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1
13. virkistys- ja sosiaalityö	15 457	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	42 796	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3
III. Välilliset työvoimakustannukset yhteensä (A+B+C)	7 113 596	54,0	51,8	52,7	60,5	57,1	41,4	40,5	41,1	45,6	43,8
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 235 789	130,5	127,7	128,2	132,8	130,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

TUNNUSLUKUKOOSTE		2000	2001	2002	2003	2004
Henkilöstömäärä vuoden lopussa	henkilöä	332	343	354	353	355
Henkilötyövuodet keskimäärin	htv	322	334	342	340	342
Määräaikaiset (ei taustavirkkaa Oph:ssa)	%	28,3	30,9	33,3	28,9	17,7
Asiantuntijoista määräaikaisia	%	34,7	35,0	35,2	33,8	22,3
Henkilöstö henkilöryhmittäin						
johto	%	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0
esimiehet	%	6,3	5,8	5,1	5,7	5,9
asiantuntijat	%	58,1	58,3	59,9	60,7	63,1
ammattihenkilöstö	%	33,4	33,8	33,1	31,6	29,0
Sukupuolijakauma						
miehet	%	28,0	27,7	26,3	27,4	26,2
naiset	%	72,0	72,3	73,7	72,6	73,8
Henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa	vuotta	46,7	46,9	47,2	47,4	47,8
45- ja yli vuotiaiden osuus henkilöstöstä	%	63,3	64,7	62,7	63,9	65,6
Henkilöstön keskim. palvelusaika	vuotta	12,2	11,6	11,8	11,5	11,9
Koulutustasoindeksi	(1-8)	5,8	5,8	5,8	5,9	5,9
Tehty vuosityöaika	pv/htv	203,4	202,3	200,0	191,8	196,6
Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta	%	80,7	80,3	79,7	76,4	77,1
Sairauspoissaolot						
tapausta/henkilötyövuosi	tap./htv	1,8	1,8	2,2	2,3	2,2
työpäivää/henkilötyövuosi	työp/vhtv	6,4	8,1	7,9	12,8	8,9
Työtyytyväisyysindeksi	(1-5)	3,1	3,1	3,0		3,2
Vaihtuvuus Poistuma yhteensä *)	%	24,6	24,7	23,9	24,9	12,5
Luonnollinen poistuma *)	%	7,1	8,4	6,1	7,1	4,8
Muu poistuma *)	%	17,5	16,0	17,8	17,8	7,6
Rekrytoinnit / vakinaisiksi	henkilöä	85 / 6	137 / 26	106 / 21	132 / 16	159 / 43
Henkilöstökoulutus						
työpäivää/henkilötyövuosi	työp/vhtv	3,7	3,3	4,0	8,8	10,6
koul.kustannukset (sis. palkat)	€/htv	859	855	1 060	2 285	2 885
Työterveyshuolto						
Käyttäjää, prosenttia henkilöstöstä	%	83,7	85,4	85,3	91,2	53,5
Kustannukset (brutto)	€/htv	441	453	473	465	525
	€/kävijä	511	516	535	491	945
Virkistystoiminta	€/htv	9	7	18	40	45
Työvoimakustannukset yhteensä						
Palkkasumma	tuhatta €	13 582	14 449	15 378	16 245	16 236
Välilliset palkat	tuhatta €	2 450	2 720	2 935	3 394	3 338
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	2 854	2 782	3 008	3 464	3 066
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	320	354	378	548	709
Henkilötyövuoden hinta	€	42 179	43 261	44 964	47 780	47 473
Keskimääräinen kuukausipalkka	€	2 693	2 823	2 922	2 998	3 036

*) = kaikki poistuneet prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstömäärästä,
v. 2004 lukuun on laskettu vain ne poistuneet, jotka ovat olleet Oph:ssa v:n 2003 lopussa