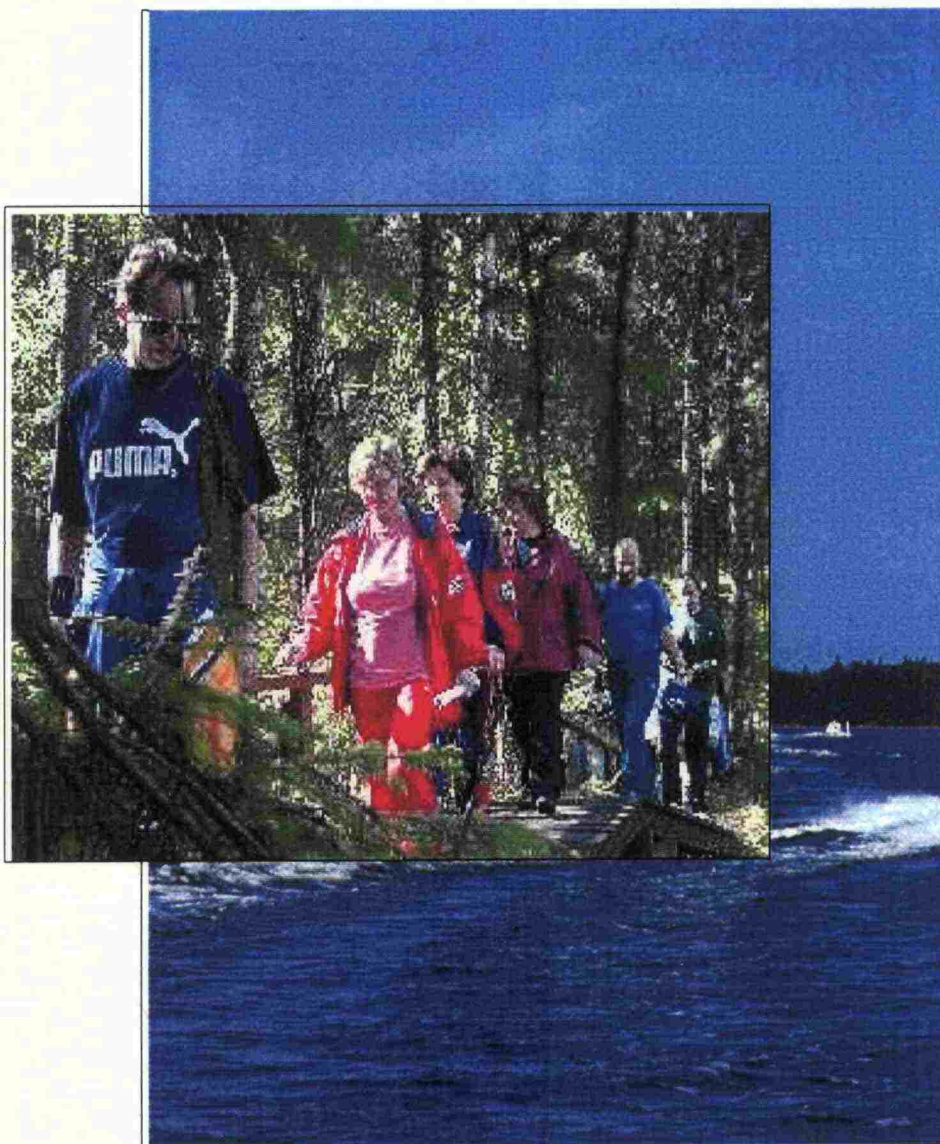


# Henkilöstökertomus

---

2001



Merenkululaitos



9452

# Henkilöstökertomus 2001

## *Sisältö*

Henkilöstön määrä ja rakenne.....	2
Kokoaikaiset, määräaikaiset, osa-aikaiset	
Ikäjakauma	
Sukupuolijakauma	
Johdon osuus henkilöstöstä	
Koulutusaste	
Henkilöstön tarve ja vaihtuvuus.....	3
Kokonaispoistuma	
Vaihtuvuus	
Eläköityminen	
Henkilöstön työkuunto.....	4
Työkykyä ylläpitävä toiminta	
Sairastavuus	
Tapaturmat	
Henkilöstön osaaminen ja pätevyys.....	6
Henkilöstökoulutus	
Henkilöstön työtyytyväisyys.....	7
Työtyytyväisyyden mittaus	
Henkilöstömenot.....	7
Johtopäätökset.....	8



# Henkilöstön määrä ja rakenne

## Henkilöstön määrä

Merenkululaitoksen henkilöstön lukumäärä oli vuoden 2001 lopussa 1 835. Vähennystä edellisvuoden henkilöstömäärään oli 2,7 prosenttia eli 51 henkilöä. Henkilötyövuosien määrä oli vuoden 2001 lopussa 1 825. Vähennystä edellisvuoteen oli 2,5 prosenttia eli 47 henkilötyövuotta.

Henkilöstöstä oli virkasuhteisia 49,6 prosenttia. Maapuolen työntekijöistä virkasuhteisia oli 56 prosenttia ja merellä tai aluksilla työtä tekevästä 29 prosenttia. Virkasuhteisen osuus on laitoksessa huomattavan pieni verrattuna koko valtionhallinnon virkasuhteisten määrään. Virkasuhteen alhainen osuus selittyy alusmiehistön ja kenttähenkilöstön runsaalla osuudella laitoksen henkilöstöstä.

Koko valtionhallinnossa virkasuhteisen prosenttiosuus henkilöstöstä oli kertomusvuonna 83,2 ja valtion liikennesektorilla 86,5 prosenttia.

## Kokoaikaiset, osa-aikaiset

Raportointivuonna kokoaikaisten osuus laitoksen henkilöstöstä oli 96,8 prosenttia. Osa-aika työntekijöitä oli vuoden 2001 lopussa 54. Osa-aikaisista puolet eli 27 henkilöä oli osa-aikaeläkeläisiä.

Määräaikaisia työntekijöitä oli laitoksen palveluksessa kertomusvuonna 5,8 prosenttia eli 106 henkilöä. Luku sisältää kaikki määräaikaiset mukaan lukien tukityöllistetyt ja henkilöt, joilla on taustavirka. Määräaikaisten osuus lisääntyi hieman vuodesta 2000, jolloin se oli 5 prosenttia. Määräaikaisten osuus vaihtelee laitoksessa eri vuodenaikoina.

Tukityöllistettyjä oli vuoden 2001 aikana kuu-kautta kohden keskimäärin 26 henkilöä. Keskimääräinen tukityöllistettyjen määrä väheni vuoteen 2000 verrattuna neljällä työllistetyllä.

Määräaikaisten osuus koko valtionhallinnon henkilöstöstä oli kertomusvuonna 24,7 prosenttia ja liikennesektorilla aikaisempien vuosien tapaan pieni, 4,2 prosenttia.

## Ikäjakauma

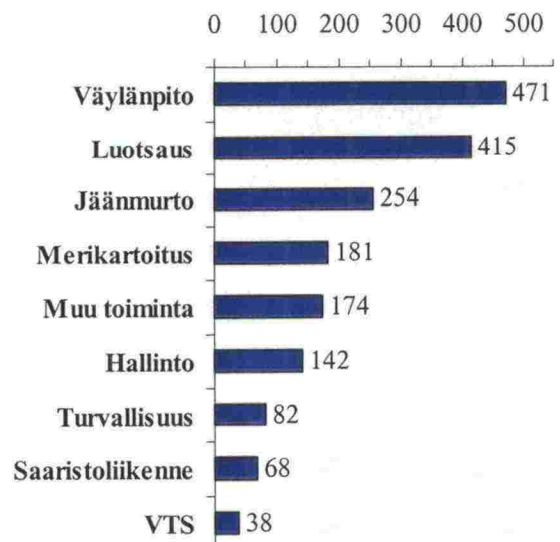
Kertomusvuoden lopussa Merenkululaitoksen henkilöstön keski-ikä oli 47,3 vuotta. Keski-ikä kohosi edelleen hieman vuodesta 2000, jolloin se oli 47 vuotta. Suurin ikäryhmä kertomusvuonna laitoksessa oli 50 - 54 vuotiaat.

Merenkululaitoksen työntekijöiden keski-ikä oli vuonna 2001 valtionhallinnon korkein. Koko valtionhallinnossa keski-ikä oli 42,4 vuotta ja liikennesektorilla 45,7 vuotta.

Myös vähintään 45 vuotiaiden osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen. Vuonna 2001 seniori-ikäisiä oli 66,3 prosenttia, kun osuus vuotta aikaisemmin oli 64,5 prosenttia.

## Sukupuolijakauma

Miesten osuus Merenkululaitoksen henkilöstöstä oli kertomusvuonna 79,5 prosenttia. Määrä väheni runsaalla prosentilla vuodesta 2000, jolloin mies-työntekijöitä oli 80,7 prosenttia.



*Merenkululaitoksen henkilöstö toimintoittain 2001*

## Johdon osuus

Raportointivuonna johdon osuus oli Merenkululaitoksessa 0,5 prosenttia henkilöstöstä ja muiden esimiesasemassa olevien osuus 8,9 prosenttia. Naisien osuus laitoksen johdosta oli 11,1 prosenttia ja muista esimiehistä 9,8 prosenttia.

Koko valtionhallinnossa johtehtävissä olevia oli 5,7 ja esimiestehtävissä olevia 6,4 prosenttia henkilöstöstä.

## Koulutusaste

Korkeakoulu- ja yliopistotutkinnon suorittaneita oli laitoksen henkilöstöstä kertomusvuonna 26,2 prosenttia ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita 3,9 prosenttia. Korkeakoulutason tutkinnoista merikapteenin tutkinto oli 17,6 prosentilla laitoksen henkilöstöstä.

Koko valtionhallinnossa korkeakoulu- ja yliopistotutkinnon suorittaneita oli vuoden 2001 lopussa 38 prosenttia ja ylempään korkeakoulu- ja yliopistotutkinnon suorittaneita 31,3 prosenttia.

# Henkilöstön tarve ja vaihtuvuus

## Kokonaispoistuma

Laitoksen henkilöstön kokonaispoistuma eli vuoden 2001 aikana palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden määrä oli 4,0 prosenttia henkilöstöstä eli 73 henkilöä. Lähtövaihtuvuus toisen työnantajan palvelukseen oli 0,8 prosenttia eli 15 henkilöä.

## Vaihtuvuus

Tulovaihtuvuus eli palvelukseen otettujen uusien työntekijöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden määrä kohosi laitoksessa raportointivuonna hieman edellisvuoden 2,4 prosentista ollen 3,9 prosenttia eli 74 henkilöä. Tulovaihtuvuus on laitoksessa kuitenkin edelleen alhainen verrattuna koko valtionhallinnon 6,1 prosentin vaihtuvuuteen ja myös liikennesektorin vaihtuvuuteen 7,3 prosenttiin.

Laitoksen sisäinen vaihtuvuus eli oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden prosenttiosuus henkilöstöstä oli 1,5 eli 28 henkilöä. Määrä on lähellä valtiohallinnon vaihtuvuuden keskitasoa 1,9:ää prosenttia.

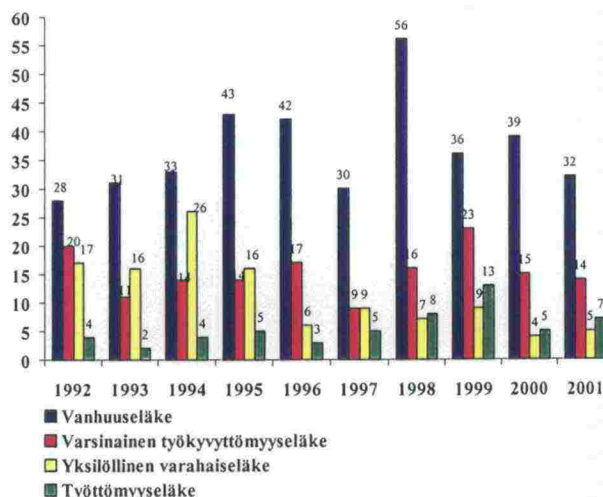
## Eläköityminen

Merenkululaitoksen henkilöstöstä jäi vuonna 2001 eläkkeelle 3 prosenttia eli 58 työntekijää. Eläkkeelle siirtyneiden määrä väheni hieman vuodesta 2000, jolloin eläkkeelle lähti 3,2 prosenttia eli 60 henkilöä.

Eläkkeelle jääneistä vanhuuseläkkeelle siirtyi 32, varsinaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 14, yksilölliselle varhaiseläkkeelle 5 ja työttömyyseläkkeelle 7 työntekijää.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä laitoksessa oli 59,3 vuotta, mikä on hieman korkeampi kuin keskimääräinen eläköitymiskä valtionhallinnossa kertomusvuonna 58,8 vuotta.

Eläkkeelle siirtymiset eläkelajeittain vuosina 1992-2001



# Henkilöstön työkuunto

## Työkykyä ylläpitävä toiminta

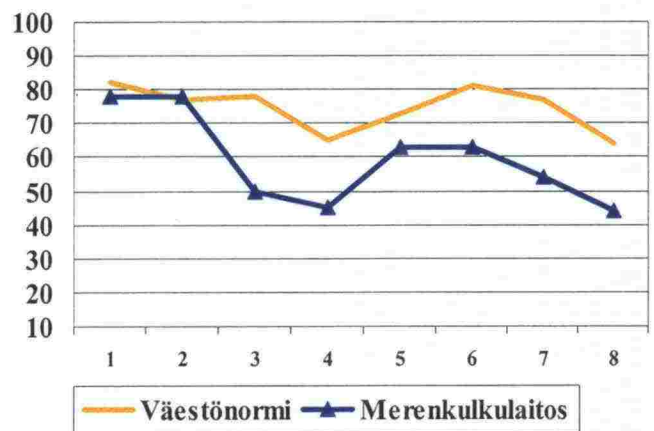
Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kulut nousivat Merenkululaitoksessa vuonna 2001 edellisvuodesta 1,6 prosentilla ollen 304 752 euroa. Ennalta ehkäiseviin työterveyspalveluihin käytettiin kertomusvuonna 165 euroa henkilötyövuotta kohden.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa ja liikuntaa tuettiin 66 eurolla henkilötyövuotta kohden. Liikunnan osuus tästä tuesta oli yli puolet eli 36 euroa. Muun työkuunon kehittämiseen ja parantamiseen liittyvä toiminta muodostui suurimmaksi osaksi kuntoremonteista, joiden kustannuksiin ei tässä yhteydessä ole laskettu pakkakustannuksia. Virkistystoimintaan käytettiin 6,25 euroa henkilötyövuotta kohden.

Aslak-kuntotuskursseilla oli kertomusvuonna 28 kuntoutujaa. Vuosina 1994–2001 on Aslak-kuntoutukseen osallistunut yhteensä 243 laitoksen työntekijää. Valtaosa Aslak-kuntoutuksessa olleista on kenttähenkilöstöön ja alushenkilöstöön kuuluvia. Vuonna 2001 pidettiin lisäksi ensimmäinen esimiesryhmän Aslak-kuntotuskurssi. Kuntoremontteihin osallistui kertomusvuonna yhteensä 62 työntekijää.

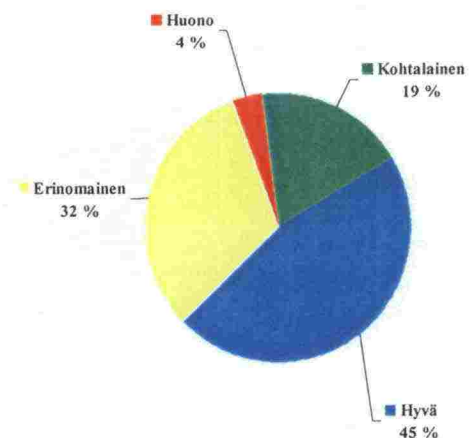
Kuntoutustarve työikäisillä on Kelan arvion mukaan noin kymmenen prosenttia henkilöstöstä, joten laitoksessa on siihen nähden hyvin voitu vastata varhaiskuntoutustarpeeseen. Kuntoutustarve saattaa kuitenkin laitoksessa olla keskitasoa suurempi johtuen muun muassa henkilöstön ikärakenteesta sekä alus- ja kenttähenkilöstön ruumiillista kuntoa vaativista ja kuluttavista töistä. Viimeksi mainittua tukee myös työterveyshuollon määräämien sairauslomien syytilasto, jonka mukaan 36,7 prosenttia sairauslomista johtuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista.

*Merenkululaitoksen esimiesten toimintakykyindeksi vuonna 2001 suhteessa yleiseen väestönnormiin. Mittaukseen osallistui Aslak-kuntoutuksessa ollut pieni esimiesryhmä, joten sinänsä mielenkiintoista tulosta on tarkasteltava varovasti ja katsottava tilannetta jatkossa laajemman otannan kanssa.*



- 1 Fyysinen toimintakyky
- 2 Fyysisen terveydentilan aiheuttamat rajoitukset roolitoiminnalla
- 3 Emotionaalisten ongelmien aiheuttamat rajoitukset roolitoiminnalle
- 4 Tarmokkuus
- 5 Yleinen psyykkinen hyvinvointi
- 6 Sosiaalinen toimintakyky
- 7 Kivuttomuus
- 8 Yleinen koettu terveys

*Merenkululaitoksen henkilöstön työkykyindeksi terveystarkastusten yhteydessä mitattuna*



## Sairastavuus

Työterveyshuollon sairaanhoidon kustannusten nousu jatkui laitoksessa vuonna 2001. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 13,2 prosentilla eli noin 49 000 eurolla. Sairausten hoitoon liittyvät työterveyshuollon palvelut olivat yhteensä 426 000 euroa eli 229 euroa henkilötyövuotta kohden. Vastaavat kustannukset valtionhallinnossa olivat keskimäärin 159 euroa henkilötyövuotta kohden.

Lisäksi 68 570 euroa oli muita sairaanhoidon kustannuksia, joita ei lasketa kuuluviksi varsinaisiin työterveyshuollon kustannuksiin. Tällaisia kuluja ovat esimerkiksi merimiesten lääkekustannukset ja sairaaloiden poliklinikkamaksut sekä päätetyölasit. Merimieslaissa työnantajan korvattaviksi määrättyt merimiesten sairasmatkakulut eivät ole mukana näissä luvuissa.

Työterveyshuollon kustannukset kokonaisuudessaan, mukaan luettuina sairaanhoito, terveydenhoito ja muu sairaanhoito, olivat yhteensä 802 000 euroa.

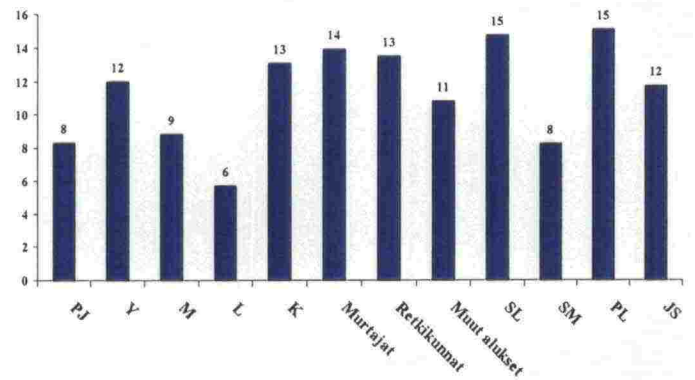
Sekä sairauspoissaolojen määrä 12,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden että poissaolojen pituus 10,6 työpäivää sairaustapausta kohden on laitoksessa muuhun valtionhallintoon verrattuna huomattavan suuri. Koska Merenkululaitoksen sairauspoissaolojen seuranta tapa poikkeaa yleisestä valtionhallinnon seurannasta mm. viikonlopun osalta vertailukelpoiset luvut voisivat olla 8 ja 7. Sairauspoissaoloista puolet oli lyhytaikaisia.

Sairauspoissaolojen määrä koko valtionhallinnossa oli kertomusvuonna 8,1 työpäivää ja poissaolojen pituus 4,8 työpäivää tapausta kohden. Sairauspoissaolojen määrä on laitoksessa pysynyt kolmen viimeisen vuoden aikana lähes samalla tasolla.

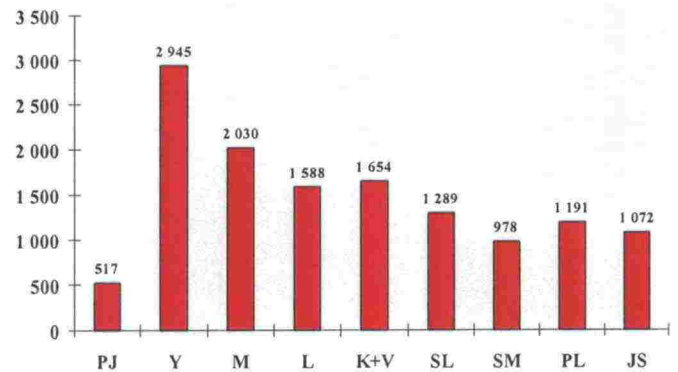
Työterveyshuollon tilastoissa laitoksen sairauspoissaolojen syistä suurin osa aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, joiden osuus oli 37 prosenttia, ja hengitystieinfektioista osuudeltaan 28 prosenttia.

Työterveyshuollon määräämistä sairauslomista tuki- ja liikuntaelinvaijoja oli eniten eli 53 prosenttia Saaristomeren merenkulupiirissä. Yli 40 prosenttia oli myös jäänmurtaajilla ja Järvi-Suomen merenkulupiirissä.

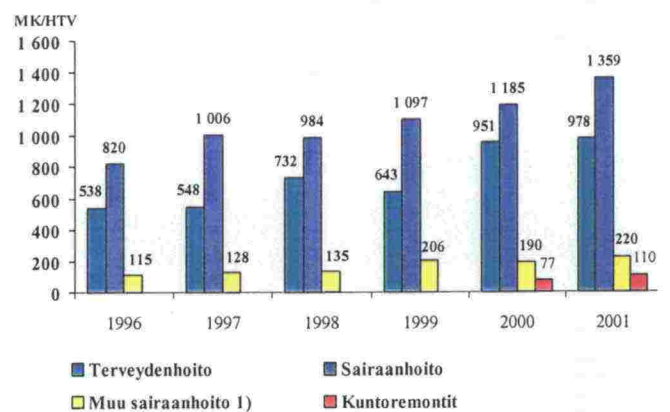
Sairauspäiviä henkilöä kohden MKL:ssä vuonna 2001



Työterveyshuollon sairaanhoidon kustannukset MKL:ssä vuonna 2001 MK/HTV



Terveyden- ja sairaanhoidon kustannukset MKL:ssä vuosina 1996-2001 MK/HTV

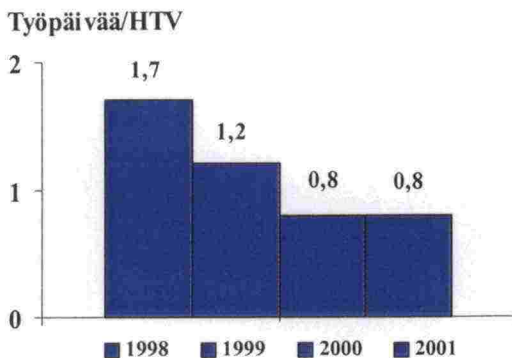


## Tapaturmat

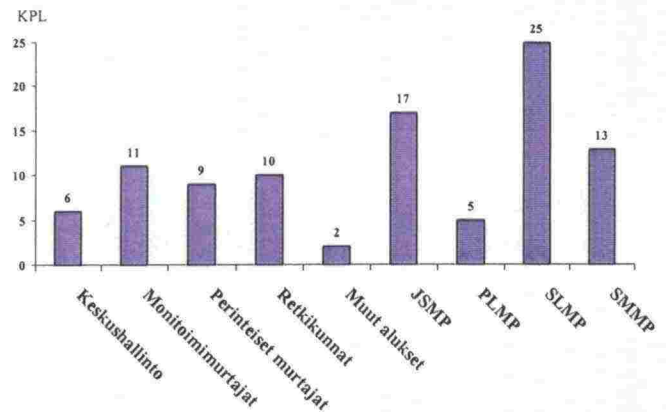
Tapaturmapoissaolojen määrä pysyi laitoksessa vuonna 2001 vuoden 2000 tasolla ollen keskimäärin 0,8 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Poissaolon pituus oli keskimäärin 14,6 työpäivää tapauksittain. Koko valtionhallinnossa vastaavat luvut olivat 0,4 ja 13,2 ja liikennesektorilla 0,7 ja 19,9.

Vaikka tapaturmapoissaolojen määrä ylittää valtiotason keskiarvon, niin kuitenkin Tapaturmavakuutuslaitosten liiton valtakunnallisiin tilastoihin verrattuna tapaturmatiheys Merenkululaitoksessa on hyvällä tasolla ja selvästi valtakunnallista keskiarvoa pienempi.

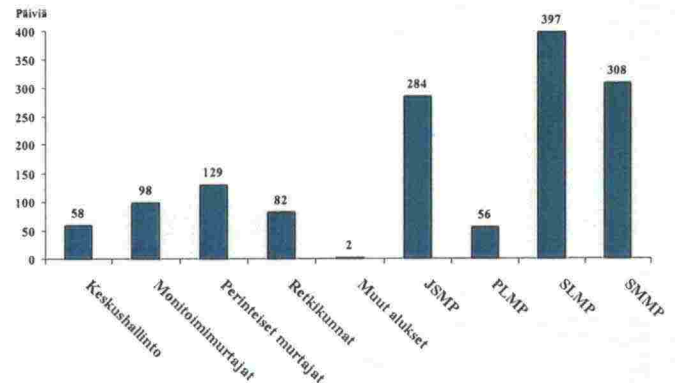
Tapaturmapoissaolot MKL:ssä vuosina 1996-2001



Työtapaturmatapausten määrä MKL:ssä vuonna 2001



Tapaturmapoissaolopäivät MKL:ssä vuonna 2001



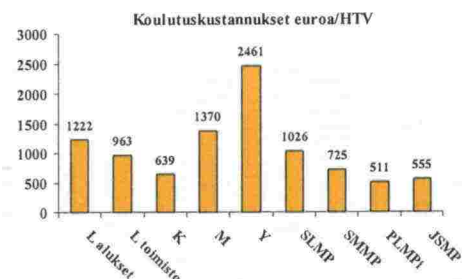
## Henkilöstön osaaminen ja pätevyys

### Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutukseen osallistui kertomusvuonna 69 prosenttia laitoksen henkilöstöstä ja koulutuksen pituus koulutettua kohden oli keskimäärin 3,9 työpäivää. Koulutuksessa olleiden määrä ja koulutuksen kesto oli laitoksessa hieman alhaisempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Koko valtion henkilöstöstä osallistui koulutukseen 77,4 prosenttia ja koulutuksen keskimääräinen pituus oli 5,8 työpäivää.

Koulutuskustannukset, mukaan luettuna henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut kustannukset, olivat laitoksessa keskimäärin 1015 euroa henkilötyövuotta kohden.

Koulutukseen käytettiin laitoksessa kertomusvuonna yhteensä 1,7 milj. euroa. Koulutus kohdistui kaikkiin ammattiryhmiin ja painottui ammattitaitoa, pätevyys- ja pelastautumistaitoja ylläpitävään koulutukseen.







# Johtopäätökset

Vuoden 2001 henkilöstötilinpäätös osoittaa, että Merenkululaitoksen henkilökunnan keski-ikä on erittäin korkea. Tulovaihtuvuus on vähäistä verrattuna valtionhallinnon muihin organisaatioihin ja työtyytyväisyys on enintään tyydyttävä.

Kun Merenkululaitoksen kehittämishankkeessa on nyt kehittämisen linjaukset päätetty ja edetään yksityiskohtaisempien ratkaisujen teon vaiheeseen, on henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, uuden henkilöstön rekrytointiin ja osaamistason varmistamiseen sekä parantamiseen kiinnitettävä erityistä huomiota.

Osassa henkilöstötilinpäätöksen koontitiedoista on ilmeisesti käytetty tulosityksiköittäin jonkin verran toisistaan poikkeavia koontiperusteita, minkä vuoksi tulokset eivät ole yksiköittäin täysin vertailukelpoisia. Tästä johtuen tulosten vertailtavuus myös valtionhallinnon muiden yksiköiden vastaaviin tietoihin ei ole aivan luotettavalla pohjalla. Kuluvan vuoden aikana on varmistettava, että muun muassa sairastavuuden ja koulutuskustannusten keräilytiedot ovat yhtenäisin ja yksiselitteisin perustein kootut ja henkilöstötilinpäätöksen tietojen luotettavuus siltä osin varmistettu vuoden 2003 alusta.

