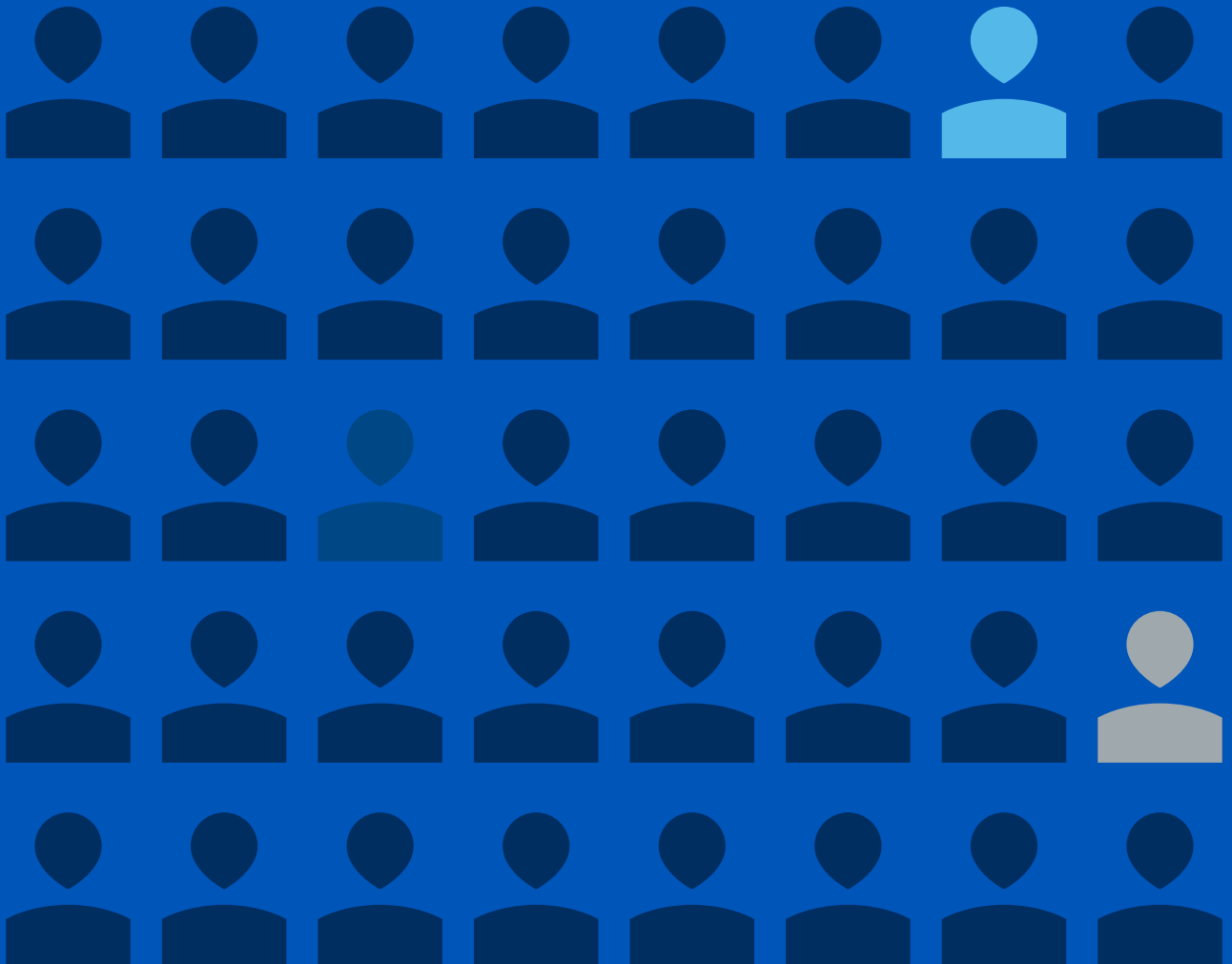


Henkilöstö- kertomus 2023



TULLI

Sisältö

1. Hallinnon terveiset	3
2. Johdanto	5
3. Henkilöstörakenne	6
3.1. Henkilöstön määrä	6
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne	8
3.3. Henkilöstön ikärakenne	10
3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne	11
3.5. Palvelussuhteen luonne	12
3.6. Henkilöstön koulutus rakenne	13
3.7. Työharjoittelijat Tullissa	14
4. Henkilöstön uusiutuminen	15
5. Henkilöstöresurssit	17
6. Henkilöstön työhyvinvointi	18
6.1. Työhyvinvointi	18
6.2. Sairauspoissaolot	20
6.3. Työtapaturmat	22
6.4. Virkistystoiminta	25
7. Henkilöstön kehittäminen	26
7.1. Koulutus	26
7.2. Osaamisen kehittämishankkeet	27
7.3. Kansainvälinen toiminta	27
7.4. Koulutuspanostus	28
8. Tullin koulutussuunnitelma	29
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus	30
9.1. Työvoimakustannukset	30
9.2. Palkkaus	31
9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut	32
9.4. Sukupuolten samapalkkaisuus	32
9.5. Työajan käyttö	34
9.6. Matkustus	34
10. Tiivistelmä	36



1. Hallinnon terveiset

Vuoden 2023 aikana Tullin henkilöstöasioissa näkyi voimakkaasti itärajan tilanne. Venäjän laajamittainen hyökkäys ja miehitys Ukrainassa jatkui vuoden 2023 aikana, mikä erilaisten pakotekokonaisuuksien kautta vaikutti itärajan liikennemääriin. Lisäksi Venäjän hybridioperaatiot johtivat loppuvuonna 2023 siihen, että itärajan rajanylityspaikat suljettiin valtioneuvoston päätöksillä. Täys sulut ovat jatkuneet alkuvuodesta 2024, ja nähtäväksi jää, voidaanko rajanylityspaikkoja lähitulevaisuudessa avata. Henkilöstöpolitiikan näkökulmasta itärajan töiden vähenemisellä oli vuoden 2023 aikana sekä tilapäisiä että pysyväluonteisempia vaikutuksia.

Itärajan tilanne johti vuoden 2023 aikana merkittäviin töiden järjestelyihin. Sen jälkeen, kun rajanylityspaikkoja suljettiin, monet itärajalla työskentelevät tullilaiset ovat tehneet komennustöitä virka-apujen ja toimipaikkaosaston sisäisten järjestelyiden seurauksena. Näin on mahdollistettu kaikkien itärajan tullilaisten työn jatkuminen vuoden 2023 aikana, eikä Tullin tarvinnut harkita esimerkiksi lomautuksia. Tilanteen kehityssuunta ja työn määrän väheneminen itärajalla vaatii kuitenkin itärajan resurssien tarkastelua ja nykyisen toimintamallin kehittämistä. Tullin pääjohtaja asetti vuoden 2024 alussa erillisen työryhmän arvioimaan tilannetta.

Itärajan poikkeustilanne on vaatinut paljon venymistä niin työntekijöiltä kuin työnantajalta. On ollut mahtavaa huomata, että tällaista venymistä on puolin ja toisin löytynyt. Molemminpuolisten joustojen ansiosta tilanne on pysynyt hyvin hallinnassa ja olemme pystyneet noudattamaan sekä Tullin toiminnallisia tavoitteita että hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Tästä isot kiitokset niin henkilöstölle, henkilöstöjärjestöille kuin myös työnantajan puolelta tilannetta järjestelemässä olleille tullilaisille.

Itärajan tilanteen lisäksi henkilöstöasioitamme ovat värittäneet uudet tehtävät ja yleiset yhteiskunnan muutokset. Tullille on viime

vuosina annettu uusia ja aiempaa laajempia tehtäviä muun muassa hiilirajamekanismin ja pakotteiden valvonnassa. Nämä kokonaisuudet ovat vaatineet uuden oppimista sekä osaamisen kehittämistä ja päivittämistä. Hihat on kääritty hienosti eri puolilla taloa ja lähdetty kehittämään Tullin ammattitaitoa näiden kokonaisuuksien hoitamisessa. Myös yhteiskunnan digitalisaatio etenee jatkuvasti. Tälläkin on ollut vaikutuksia tullilaisten arkeen – ja tulee olemaan jatkossakin. Tekoäly kehittyy huimaa vauhtia, ja Tullissakin pitää miettiä yhä enemmän, miten tämä kehitys arkeemme vaikuttaa ja miten siitä voisimme hyötyä. Lisäksi meillä on meneillään isoja työväliseisiin liittyviä projekteja, joiden tavoitteena on mahdollistaa tehokas työskentely erilaisissa työympäristöissä (fyysinen työympäristö, virtuaalinen työympäristö jne.).

Tullin strategiakausi tuli päätökseensä vuonna 2023, ja strategian toimet ovat nyt suurelta osin siirtyneet linjatyöhön. Moni strategian osana kehitetty asia on hiljalleen muodostunut osaksi päivittäistä arkeamme ja ikään kuin muuttaa toimintatapojamme taustalla. On ollut myös hienoa huomata, että Tulli on joillakin aloilla ollut strategiallaan yksi valtionhallinnon edelläkävijöistä. Esimerkkinä vastikään lanseerattu valtion henkilöstöstrategia, jossa voidaan havaita monia niitä elementtejä ja tavoitteita, joita strategiakaudella kehitettiin osaksi Tullin henkilöstöpolitiikkaa. Organisaationa meidän on tärkeä arvioida valtion henkilöstöstrategiaa ja päivittää omaamme tarvittaessa vastaamaan koko konsernin tahtotilaa.

Vuonna 2023 toteutetun VM-Baro-kyselyn tulosten perusteella työhyvinvointi Tullissa on hienoisesti parantunut. Toimintaympäristöömme kohdistuvien muutosten takia meidän pitää kiinnittää huomiota ja panostaa työhyvinvointiin jatkossakin. Huomiota pitää kiinnittää etenkin tuen saatavuuteen muutostilanteissa. Muistetaan kaikki myös, että voimme jokainen vaikuttaa niin omaan kuin kollegoidemmekin työhyvinvointiin toimillamme ja käytöksellämme. Esimerkiksi se, että esittää kysymyksen ”miten menee” ja pysähtyy kuuntelemaan toisen vastausta, voi olla merkityksellistä ja osoitus välittämisestä. Erityisesti hybridi- ja etätöiden aikana kohtaamiset ja keskustelut saattavat olla monelle kriittisen tärkeitä jaksamisen ja hyvinvoinnin välineitä uuden työn arjessa.

Stefan Aniszewski
hallintojohtajan sijainen

2. Johdanto

Tullin henkilöstökertomus tarjoaa tietoa henkilöstömme määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi raportissa käsitellään muun muassa työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Tarkasteluvuosi on 2023, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmällä ajanjaksolla. Tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmästä ja Kieku- ja M2-järjestelmistä saatuihin tietoihin sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raportteihin.

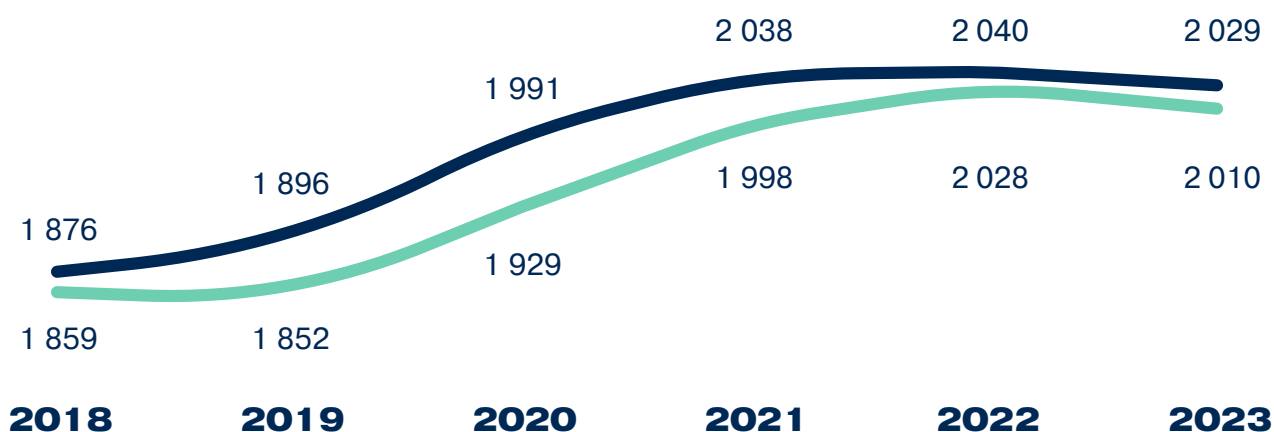


3. Henkilöstö-rakenne

3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärämme kääntyi hienoiseen laskuun vuonna 2023. Vuoden 2023 lopussa Tullissa työskenteli Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan 2 029 henkilöä, mikä on 0,5 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2022. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä*) oli ilman ylitöitä ja varallaoloa 2 010, joka on 0,9 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2022. Yli- ja lisätöiden sekä varallaolon määrä oli 18 henkilötyövuotta.

Henkilömääräämme on kasvattanut lähivuosina Iso-Britannian ero EU:sta 1.1.2021, pienimmän kannettavan maahantuonnin arvonlisäveron poistuminen 1.7.2021 ja ICT-hankkeiden vahvistaminen lisärekrytoinnein. Myös muun muassa alkoholin verkkokaupan valvontaan ja Venäjän pakotevalvontaan on palkattu lisää henkilökuntaa. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna henkilöstömäärämme on kuitenkin vähentynyt huomattavasti. Vähennyksen keskeiset syyt ovat valtion tuottavuusohjelma ja palvelujen digitalisointi sekä määrärahojen niukkuus. Vuodesta 2008 henkilöstömme on vähentynyt 21 prosenttia, mikä vastaa yli 500 henkilötyövuotta. Todellinen vähennys on kuitenkin 12 prosenttia eli 314 henkilötyövuotta, koska auto- ja valmisteverotuksen siirto Verohallintoon vuonna 2017 vähensi henkilöstön määrää 205 henkilötyövuodella**).

Kaavio 1. Henkilöstön ja henkilötyövuosien määrä Tullissa 2018–2023

— Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa

— Henkilötyövuosien (htv) määrä vuoden aikana

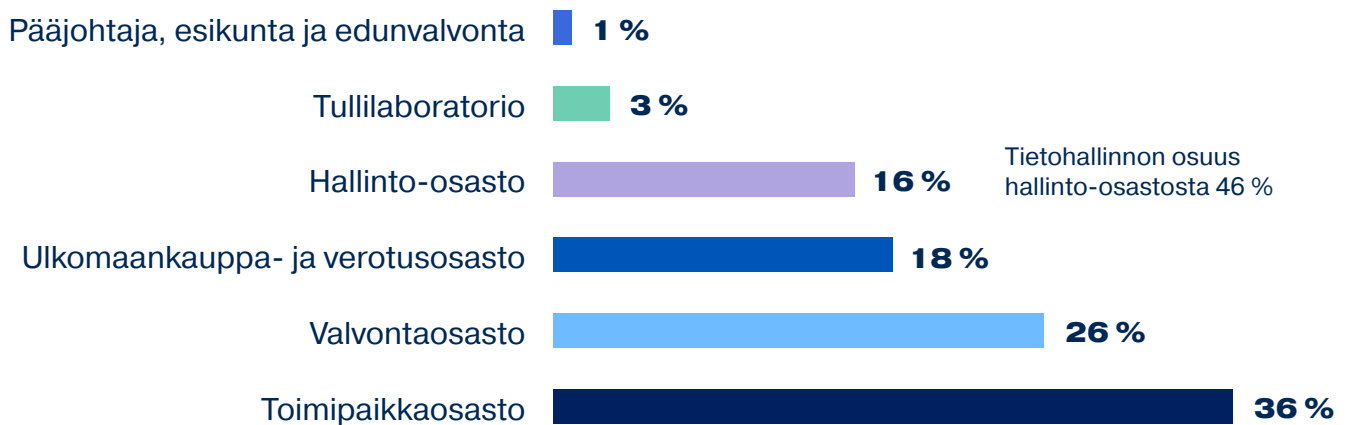
*) Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityö-aikaa, johon ei lasketa ylitöitä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Palkallinen ja osapalkkainen sairausaika eivät pienennä henkilötyövuotta. Kokoaikaisen henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.

***) Lisäksi Tullista siirtyi Verohallintoon kaksi henkilöä, kun maahantuonnin arvonlisäverotus siirtyi Tullista Verohallintoon 1.1.2018. Verohallinto huolehtii rekisteröityjen alv-velvollisten maahantuonnin arvonlisäverotuksesta, ja Tulli hoitaa edelleen muiden asiakkaiden maahantuonnin arvonlisäverotuksen.

Henkilöstöstämme 36 prosenttia sijoittui toimipaikkaosastolle sellaisiin tullitoimipaikkoihin, joissa tehdään tulliselvitys- ja tullivalvontatehtäviä. Toimipaikkaosaston osuus henkilöstöstä on hie-man laskenut aiemmasta 39 prosentista, koska itärajan rajanylitys-paikkojen henkilökuntaa sijoitettiin tilapäisesti tai pysyvästi muihin tehtäviin itärajan liikennemäärien vähenemisen vuoksi. Yli neljännes henkilöstöstämme sijoittui valvontaosastolle rikostorjunnan,

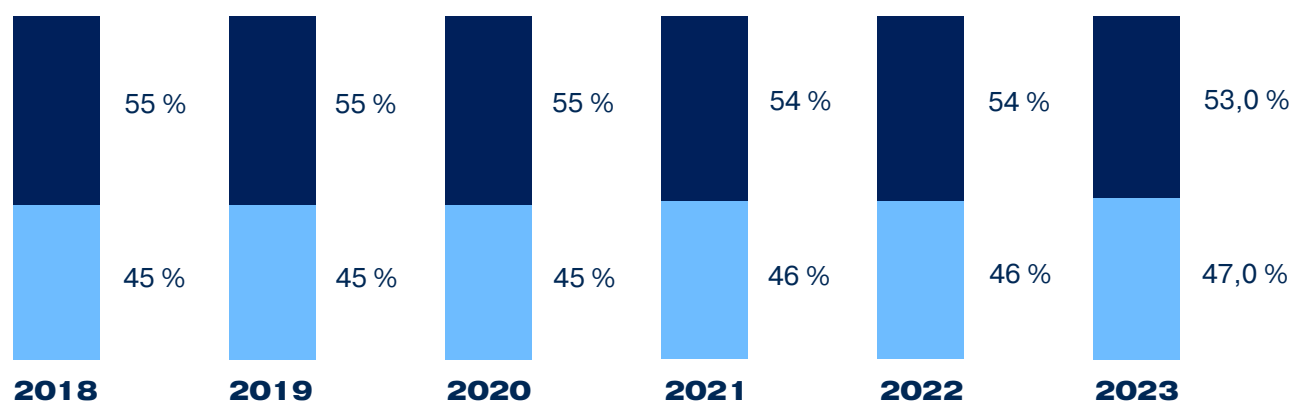
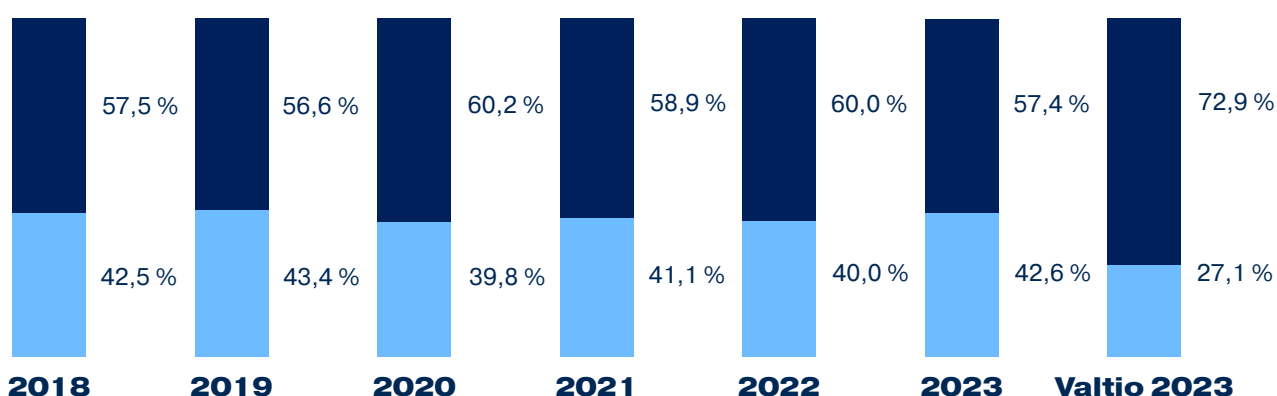
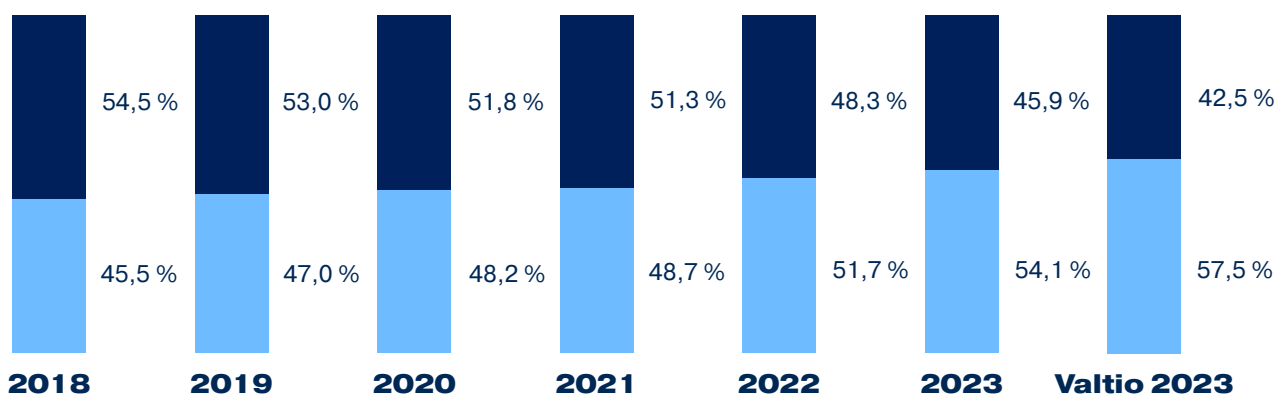
yrittystarkastuksen ja tullivalvonnan tehtäviin. Ulkomaankauppa- ja verotusosastolle tulliselvityksen, ulkomaankaupan tilastoinnin ja asiakashallinnan sekä veronkannon tehtäviin sijoittui 18 prosenttia henkilöstöstämme. Tullilaboratorioon sijoittui reilut kolme prosenttia, ja hallintoon sekä esikuntaan sijoittui yhteensä 17 prosenttia henkilöstöstämme. Hallinto-osaston henkilöstöstä 46 prosenttia toimi tietohallinnon tehtävissä.

Kaavio 2. Henkilöstön jakautuminen osastoittain Tullissa 2023



3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus henkilöstöstämme oli 47 prosenttia ja miesten osuus 53 prosenttia. Tullissa työskentelee naisia neljä prosenttiyksikköä vähemmän kuin valtionhallinnossa yleensä. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus oli 54,1 prosenttia (valtionhallinto: 57,5 prosenttia). Osuus kasvoi 2,4 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Esihenkilötehtävissä toimivien naisten osuus oli 42,6 prosenttia, ja se on selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa yleisesti (27,1 prosenttia).

Kaavio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma Tullissa 2018–2023**Kaavio 4.** Sukupuolten osuudet Tullin esihenkilöistä ja asiantuntijoista vuosina 2018–2023. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2023**Esihenkilöiden sukupuoli****Asiantuntijatehtävissä toimivien sukupuoli**

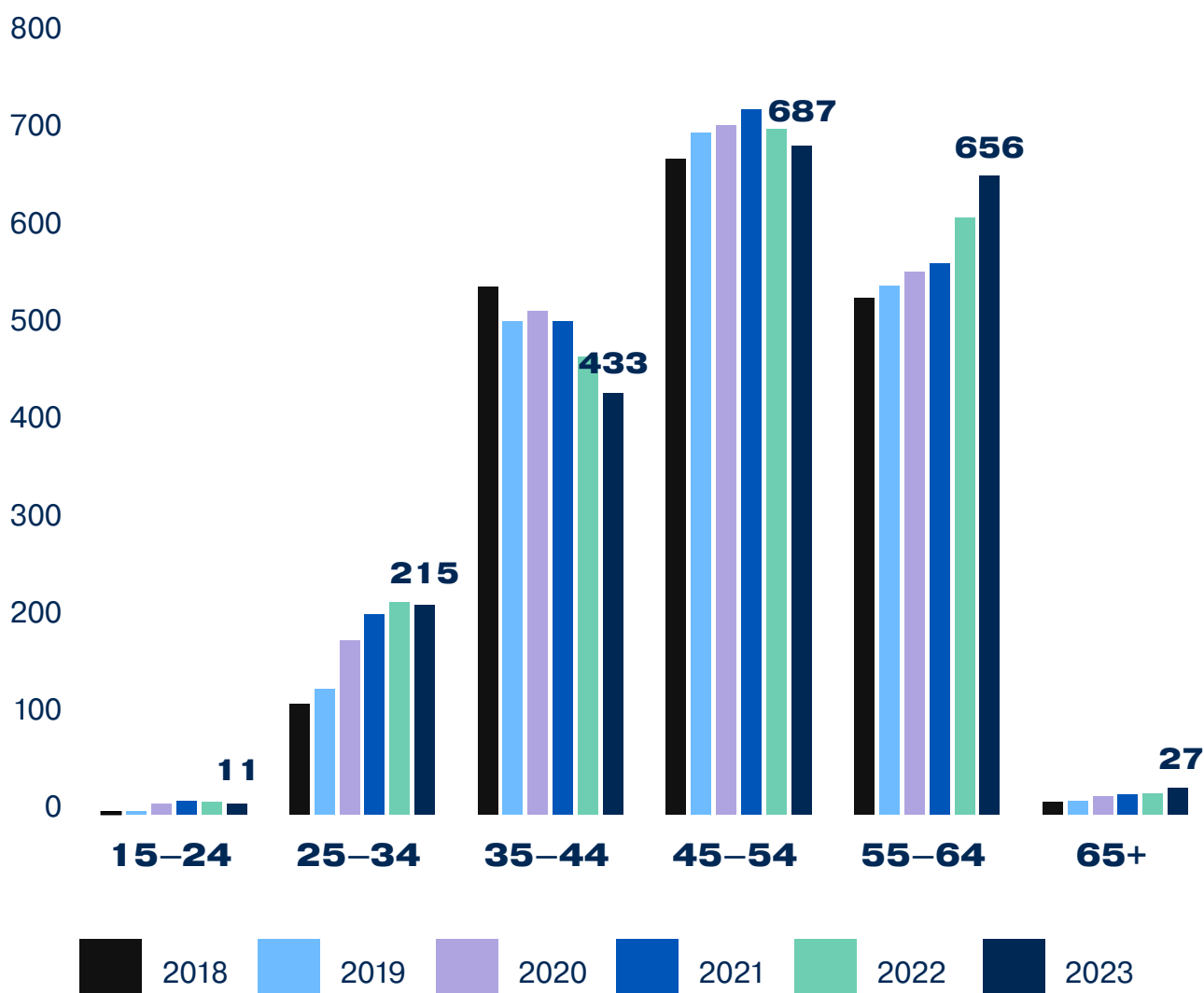
■ Naisten osuus
 ■ Miesten osuus

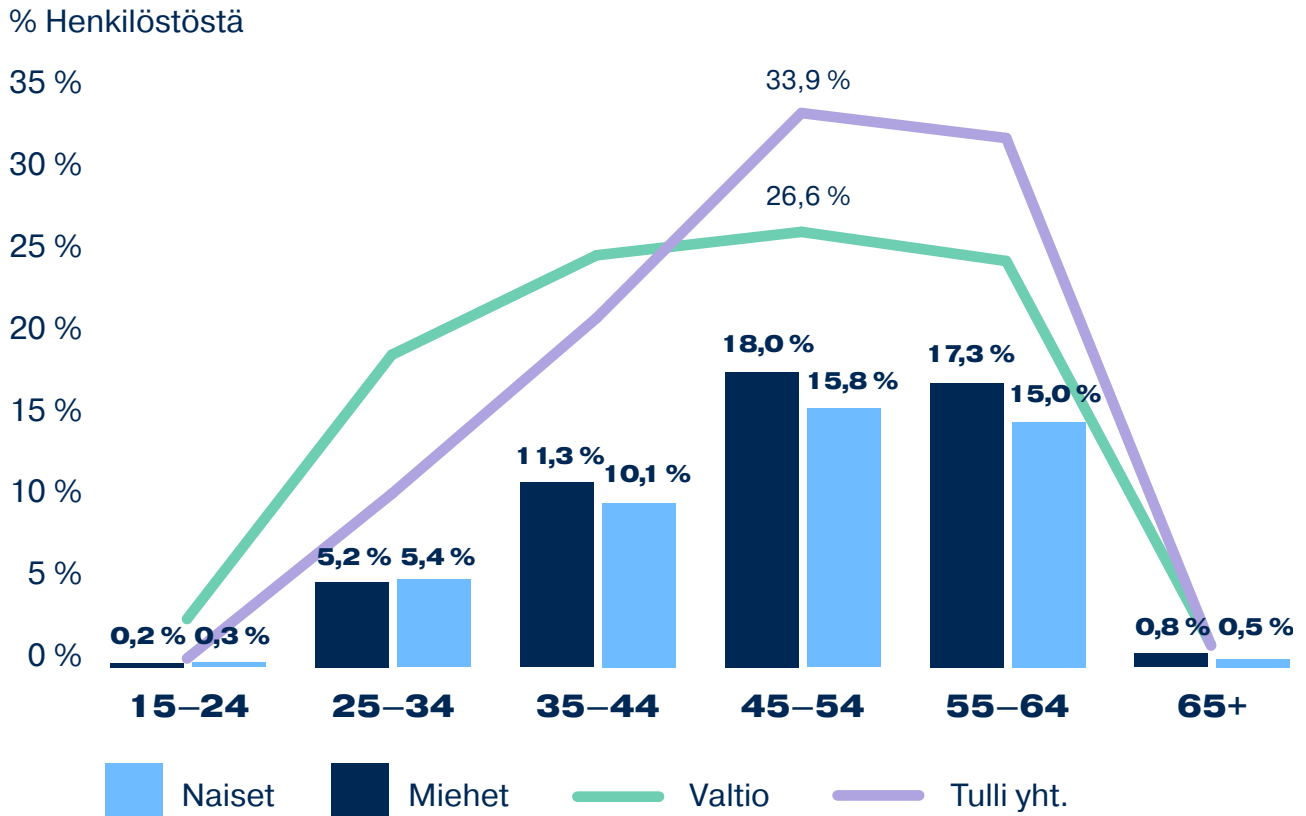
3.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä kasvoi hieman edellisestä vuodesta ja oli 49,1 vuotta (valtionhallinto: 45,5 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,6 vuotta ja miesten 49,5 vuotta. Henkilöstömme keski-ikä on noussut vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

Vuonna 2023 suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstämme 34 prosenttia. Vähintään 45-vuotiaita oli henkilöstöstämme 68 prosenttia (valtionhallinto: 53 prosenttia), ja vähintään 60-vuotiaita oli 15 prosenttia (valtionhallinto: 12 prosenttia).

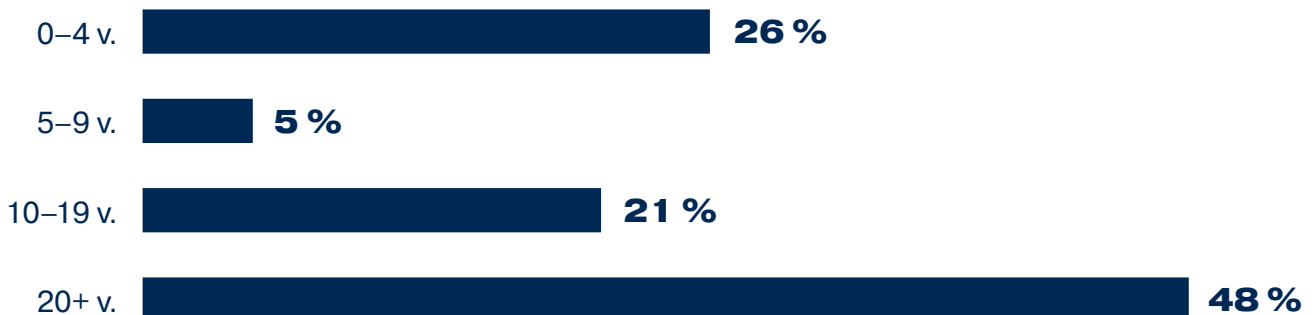
Kaavio 5. Henkilöstö ikäluokittain Tullissa 2018–2023



Kaavio 6. Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakenne 2023

3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne

Henkilöstömme virkasuhteet ovat tyypillisesti hyvin pitkäkestoisia. Suurin osa henkilöstöstä, 69 prosenttia, oli työskennellyt Tullissa vähintään 10 vuotta. Lähes puolet henkilöstöstämme oli ollut palveluksessa vähintään 20 vuotta, ja vain reilu neljännes oli ollut palveluksessa alle viisi vuotta.

Kaavio 7. Tullin henkilöstön virkaikäjakauma vuoden 2023 lopussa

3.5. Palvelussuhteen luonne

Pääosa henkilöstöstämme, 93 prosenttia, työskenteli virkasuhteessa (valtionhallinto: 91 prosenttia).

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli seitsemän prosenttia henkilöstöstä (2022: 6 prosenttia). Määräaikaiset palvelussuhteet vähenivät vuodesta 2013 lähtien, mutta ovat viime vuosina olleet kasvussa. Valtionhallinnon keskiarvoon (17 prosenttia) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus on Tullissa hyvin pieni.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli neljä prosenttia (2022: 4 prosenttia), mikä on samaa tasoa kuin valtionhallinnossa yleensä. Osa-aikatyötä tekevistä naisista oli 56 prosenttia (valtionhallinto: 72 prosenttia). Naisten suurta osuutta osa-aikatyössä selittää esimerkiksi se, että he hyödyntävät enemmän lastenhoitoon liittyviä työaikajärjestelyjä ja osa-aikaeläkettä.

Kaavio 8. Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2018–2023



3.6. Henkilöstön koulutusrakenne

Vuonna 2023 Tullin koulutustasoindeksi*) oli 4,8 (2022: 4,8). Naisten koulutustasoindeksi oli 5,1 ja miesten 4,6. Koko valtionhallinnon koulutustasoindeksi oli 5,5. Koulutustasoindeksiä mitataan asteikolla 1–8, ja se kertoo henkilöstön keskimääräisen koulutustason.

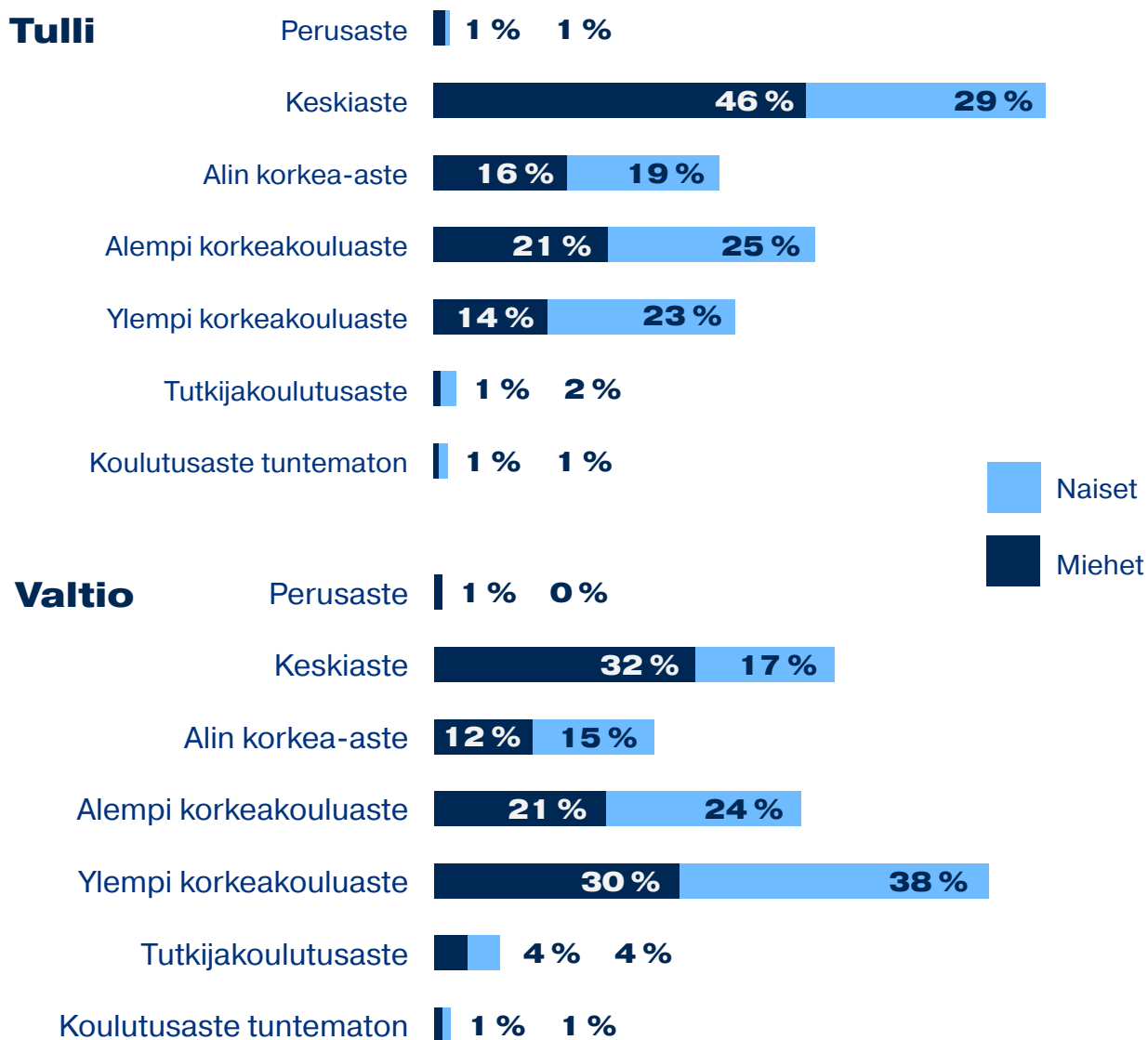
Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna henkilöstössämme on suhteellisesti enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen suorittaneita. Henkilöstöstämme 20 prosenttia (2022: 19 prosenttia) oli suorittanut ylemmän korkeakoulu- tai tutkijakoulutusasteen tutkinnon (valtionhallinto: 38 prosenttia). Suuri ero valtionhallinnon koulutusasteeseen selittyy sillä, että esimerkiksi suuri osa ministeriöiden henkilöstöstä on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon.

*) Koulutustasoindeksissä käytetään kuutta koulutusasteluokkaa: perusastetta, keskiastetta, alinta korkea-astetta, alempaa ja ylempää korkeakouluastetta ja tutkijakoulutusastetta. Koulutusasteen mittaaminen perustuu koulutusaikaan. Asteikko on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Koulutusrakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2023

Koulutusrakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	1,0 %	0,6 %
Keskiaste	38,0 %	24,3 %
Alin korkea-aste	17,4 %	13,1 %
Alempi korkeakouluaste	23,3 %	22,7 %
Ylempi korkeakouluaste	18,1 %	33,7 %
Tutkijakoulutusaste	1,4 %	4,3 %
Koulutusaste tuntematon	0,8 %	1,3 %

Kaavio 9. Tullin ja valtion henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan vuonna 2023



3.7. Työharjoittelijat Tullissa

Tulli on tarjonnut viime vuosina nuorille ja opiskelijoille mahdollisuuksia saada työelämäkokemusta esimerkiksi korkeakouluharjoittelun kautta. Viime vuonna Tullissa työskenteli yhteensä 14 työharjoittelijaa, joista kaksi sijoittui tietohallintoon, kolme viestintään sekä kolme henkilöstöhallintoon. Lisäksi neljä harjoittelijaa työskenteli Tullilaboratoriossa, yksi rikostutkinnassa ja yksi muualla valvontaosastolla. Harjoittelujaksot kestivät keskimäärin 3,5 kuukautta, ja suurimmasta osasta maksettiin palkkaa.

4. Henkilöstön uusiutuminen

Vuonna 2023 henkilöstömme poistuma oli 4,5 prosenttia (2022: 5,0 prosenttia). Luvussa ovat mukana muun muassa toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Eläkkeelle jäi 37 henkilöä (2022: 46 henkilöä).

Vuoden aikana Tullissa aloitti 129 uutta henkilöä, eli tulovaihtuvuus oli 6,4 prosenttia. Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet. Ulkoisessa haussa oleviin tehtäviin haki keskimäärin 40,4 hakijaa. Määrä kasvoi merkittävästi edellisestä vuodesta, jolloin se oli 10,2.

Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2018–2023

Poistuneet	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Erosuunta tuntematon	6	7	3	4	7	11
Kunta tai kuntayhtymä	2		1	2	1	2
Kuollut	1	2	4	1	3	3
Muu erosuunta	8	11	19	17	11	8
Muu valtion ulkopuolinen sektori		1	1	4	3	2
Toinen valtion virasto/laitos	18	12	22	16	17	16
Toinen virasto, jossa koeaika	1	3	1	3	1	4
Työkyvyttömyyseläke	3	9	10	8	7	5
Vanhuuseläke	32	39	34	52	39	31
Varhennettu vanhuuseläke	1		1	1	0	
Yksilöllinen varhaiseläke						1
Yksityinen sektori	9	8	*)	9	12	8
Kaikki yhteensä	81	92	96	117	101	91

Tiedot perustuvat Kieku-järjestelmään. Luvuissa eivät ole mukana määräaikaiset työntekijät, joiden työ on päättynyt sopimuksen mukaisesti.

*) Poistumasuuntaa ”Yksityinen sektori” ei kerätty vuonna 2020, ja se tilastointiin poistumasuunnassa ”Muu erosuunta”.



5. Henkilöstö- resurssit



Tullissa työskenteli vuoden 2023 lopussa Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan yhteensä 2 029 henkilöä. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä oli Kieku-järjestelmän mukaan ilman lisä- ja ylitöitä sekä varallaoloa yhteensä 2 010. Avoimia virkoja ja tehtäviä oli haettavana 170, ja niihin saatiin yhteensä 6 577 hakemusta. Sisäisiin tehtäväjärjestelyihin järjestettiin 69 ilmoittautumismenettelyä, joihin saatiin yhteensä 254 ilmoittautumista. EU:n Venäjälle asettamat pakotteet vähensivät itärajan liikennettä. Tämän takia osa sisäisistä tehtäväjärjestelyistä kohdennettiin ainoastaan itärajan tullitoimipaikkojen henkilöstölle ja heille tarjottiin mahdollisuutta siirtyä joko pysyvästi tai määräaikaisesti muihin tehtäviin.

Vuoden 2024 rekrytointeihin vaikuttaa itärajan tilanteen kehittyminen. Itärajan toimipaikkojen töiden vähentymisen seurauksena Tullin ulkoista rekrytointia on rajoitettu loppuvuodesta 2023 alkaen. Kaikki mahdollisesti itärajan henkilöstölle soveltuvat paikat on laitettu sisäiseen ilmoittautumismenettelyyn. Vasta itärajalle tehtyjen ja sisäisten hakujen jälkeen on harkittu ulkoisia poistuman korvaamisia. Tätä samaa käytäntöä on jatkettu alkuvuonna 2024. Menettely on aiheuttanut jonkin verran viivettä paikkojen täyttämässä, mutta työnantajan ja hyvän henkilöstöpolitiikan näkökulmasta toimet ovat välttämättömiä. Henkilöstöhallinnon asiantuntijat tukevat esihenkilöitä henkilöstöresurssien suunnittelussa sekä rekrytointien toteutuksessa. Pyrimme edelleen sujuvoittamaan rekrytointiprosessia ja koulutamme esihenkilöitä rekrytointiasioissa.

Toimintamenoistamme noin 61 prosenttia on henkilöstökuluja.

6. Henkilöstön työhyvinvointi

6.1. Työhyvinvointi

Henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia selvitettiin VM-Baro-työtyytyväisyyskyselyn avulla. Työtyytyväisyyskysely toteutettiin 14.9.–4.10.2023. Vastausprosentti oli 66, joka oli kuusi prosenttia parempi kuin edellisenä vuonna.

Työtyytyväisyyden kokonaisindeksi oli 3,70. Kyselyn tulosten mukaan työtyytyväisyys on jälleen parantunut edellisen vuoden vastauksiin verrattuna. Parhaimmiksi koettuja asioita olivat työpaikan arvojen tunteminen, työn tavoitteiden tietäminen, sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä sekä oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta. Huonoimmat arviot saivat palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa, palkkauksen oikea suhde työn vaativuuteen, ylimmän johdon toimiminen esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä, johdon strategiset linjaukset tavoitteiden saavuttamisessa ja palkkauksen oikeudenmukaisuus.

Työhyvinvoinnin kehittämistilaisuuksia varten päivitettiin osallistamisen ohjeistusta. Työyhteisöjen tilaisuuksissa tarkastellaan työyhteisön omia VM-Baro-tuloksia ja ideoidaan kehittämisen kohteita. Tämän pohjalta työyhteisöt laativat omia kehittämissuunnitelmia työhyvinvoinnin edistämiseksi, seuraavat toimenpiteiden toteutumista ja niiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Kehittämissuunnitelmat toimitetaan henkilöstöhallintoon, ja niistä tehdään raportti intraan.

Kevan (2024) tutkimuksen mukaan strateginen työkykyjohtaminen tukee työntekijöiden työkykyä ja esihenkilöiden työkykyjohtamista sekä ennaltaehkäisee työkyvyttömyyttä. Tutkimuksen tulosten perusteella julkisen alan organisaatioissa sairauspoissaolokustannuksia on vähennetty työkykyjohtamisen keinoilla. Niitä ovat olleet esihenkilötyöhön panostaminen, varhainen puuttuminen, työn joustojen

mahdollistaminen, työntekijöiden työhyvinvointiin panostaminen, toimiva työterveysyhteistyö sekä työntekijöiden työkyvyn aktiivinen seuranta. Riittävä ajallinen resursointi antaa esihenkilöille mahdollisuuksia varhaiseen reagointiin.

Tullissa kehitettiin strategista työkykyjohtamista yhdessä Tullin ylimmän johdon sekä Kevan ja Ossi Auran kanssa. Hanke Kevan Ossi Auran kanssa alkoi joulukuussa 2022 aineiston keruulla ja päättyi toukokuussa 2023. Tässä hankkeessa kirjatut jatkokehittämistehtävät jäivät kunkin osaston osastopäälliköiden vastuulle.

Johtamisen ja esihenkilötyön tueksi järjestettiin työhyvinvoinnista ja työkyvystä ajankohtaistilaisuuksia ja koulutusta. Tunnin mittaisia esihenkilöiden ajankohtaistilaisuuksia toteutettiin yhteensä 14 kappaletta. Niihin osallistui yhteensä yli 600 esihenkilöä. Tilaisuuksista tehtiin tallenteet Tullitubeen, ja esihenkilöille jaettiin tilaisuuksissa hyviksi havaittuja vinkkejä ja tukiaineistoja. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen koulutus esihenkilöille järjestettiin syksyllä 2023. Lisäksi esihenkilöitä tuettiin haasteellisissa työkykytilanteissa ja työyhteisöhäiriöiden selvittämisessä sparrausten avulla. Esihenkilöiden tueksi tilattiin myös muutamia ulkopuolisten työnohjaajien työnohjausprosesseja.

Hetki hyvinvoinnille -tilaisuuksia työhyvinvoinnin ja työkyvyn eri aiheista toteutettiin koko henkilöstölle yhteensä 14 kappaletta. Tilaisuuksiin osallistui yhteensä 2 649 tullilaista. Nämäkin tilaisuudet tallennettiin Tullitubeen.

Itärajan henkilöstön tukemiseksi hankittiin työterveyshuollon työpsykologin keskustelutukea. Yhteisiä keskustelutilaisuuksia järjestettiin kolme kappaletta. Tämän lisäksi esihenkilöillä oli mahdollisuus sopia työyhteisöjen omia keskustelutilaisuuksia työpsykologin tuella. Tämän lisäksi intraan tehtiin uusi Kriisitilanteet-sivu, jossa on ohjeita kriisitilanteissa toimimiseen.

Keväällä toteutettiin yhdessä työyhteisöviestinnän kanssa Mielen hyvinvointi -kampanja. Kampanjassa nostettiin esille muun muassa erilaisia palautumisen keinoja ja menetelmiä. Koko henkilöstölle järjestettiin kampanjan teeman mukaisia tilaisuuksia sekä julkaistiin intrassa hyvinvointivinkkejä ja juttuja mielen hyvinvoinnista sekä sen edistämisen keinoista.

Psykososiaalisen työkuormituksen hallintamalli otettiin käyttöön ja julkaistiin intrassa. Toimintamalli esiteltiin kevään kampanjan aikana

henkilöstölle Hetki hyvinvoinnille -tilaisuuksissa ja esihenkilöille erikseen heidän omissa ajankohtaistilaisuuksissaan.

Tullin sisäisten sovittelijoiden koulutus käynnistyi syksyllä ja jatkuu keväälle 2024. Sovittelukoulutuksen tarkoituksena on lisätä valmiuksia Tullin sisäisen sovittelutoiminnan käynnistämiseen. Sovittelun käytäntöjä Tullissa arvioidaan ja kehitetään koulutukseen osallistuneiden kanssa.

Tullin henkilöstöllä oli käytössään työterveyshuollon kattavat palvelut. Työkykyä tukevana valmennuksina henkilöstölle esiteltiin mahdollisuutta osallistua digituettuihin valmennusohjelmiin.

E-passin Flex-etu sisältää liikunta-, kulttuuri-, hyvinvointi-, ja työmatkaedun. Vuonna 2023 Flex-etua käytti noin 91 prosenttia henkilöstöstä. Liikuntaedun osuus tästä oli 43 prosenttia, hyvinvointiedun osuus 26 prosenttia, kulttuuriedun osuus 24 prosenttia ja työmatkaedun osuus 7 prosenttia. Suosituimpia käyttökohteita olivat muun muassa lippukaupat, HSL:n ja VR:n matkaliput, fysioterapia- ja hierontapalvelut sekä liikuntakeskukset.

6.2. Sairauspoissaolot

Henkilöstölle kertyi vuonna 2023 sairauspoissaoloja*) 11,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2022: 13 työpäivää/htv). Sairauspoissaolot vähentyivät edellisvuoteen verrattuna 1,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tullilainen sairasti 3,6 työpäivää enemmän kuin valtion työntekijä keskimäärin. Useassa yksikössä päästiin kuitenkin valtion keskiarvon alapuolelle. Vuorotyötä tekevissä yksiköissä, joissa tehdään voimankäyttöä sisältävää valvontatyötä, on tilastojen valossa keskimäärin enemmän sairauspoissaoloja kuin muuten Tullissa.

Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,4 työpäivää. Sairauspoissaolojen yhteislukumäärä oli 5 382 (2022: 5 968). Kaikista sairauspoissaoloista lyhyitä eli 1–3 päivän poissaoloja oli 72 prosenttia (valtiohallinto: 77 prosenttia). Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus kasvoi kuusi prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Terveysprosentti eli niiden henkilöiden osuus, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja, oli 19 prosenttia koko henkilöstöstä (valtiohallinto: 35 prosenttia).

Diagnoosiluokittain tarkasteltuna eniten poissaoloja aiheuttivat mielenterveysoireet. Tässä diagnoosiluokassa poissaoloja oli 6 599 päivää. Toiseksi suurin diagnoosiluokka oli tuki- ja liikuntaelinoireet. Tässä diagnoosiluokassa poissaoloja oli 5 795 päivää.

Vuonna 2023 sairauspoissaolojen vuoksi menetettiin 92 henkilötyövuotta. Sairauspoissaolojen hinta työvoimakustannuksina oli noin 5,8 miljoonaa euroa**). Jos sairauspoissaolojen määrää pystyttäisiin vähentämään lähelle valtion keskiarvoa eli 7,9 työpäivään henkilötyövuotta kohden, saisimme käyttöömme 29 henkilötyövuotta lisää.

Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 530 euroa henkilötyövuodelta. Kustannukset olivat suuremmat kuin edellisenä vuonna, jolloin ne olivat 518 euroa henkilötyövuodelta. Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat pienemmät kuin valtiolla keskimäärin (600 euroa/htv).

Työterveyshuolto ja työnantaja seuraavat säännöllisesti sairauspoissaoloja. Tullin työkyvyn tuen mallin tavoitteena on, että sairauslomalla olleen työntekijän työoloja ja työtehtäviä muokataan niin, että töihin voi palata tuetusti heti, kun se on terveyden kannalta mahdollista. Tarvittaessa tukitoimia työkyvyn ylläpitämiseksi ja palauttamiseksi käynnistetään entistä varhaisemmassa vaiheessa.

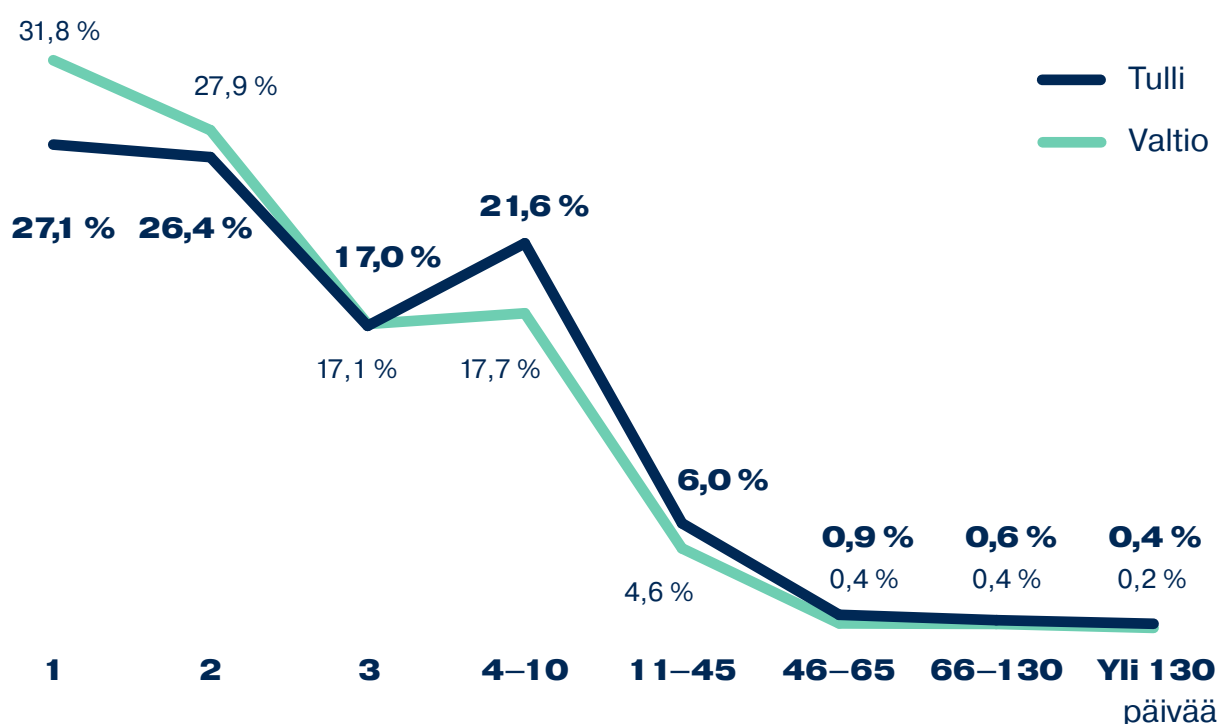
Taulukko 3. Sairauspoissaolot Tullissa 2020–2023 ja valtionhallinnossa 2023

Sairauspoissaolot	2020	2021	2022	2023	Valtio 2023
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	11,3	10,1	13,0	11,5	7,9
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/poissaolo	5,4	5,2	4,5	4,4	4,2
Sairauspoissaolojen lukumäärä	4 243	4 035	5 968	5 382	151 172
1–3 päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista	67,6 %	71,3 %	66,2 %	71,2 %	76,8 %
Terveysprosentti (henkilöiden osuus, joilla ei ole sairauspoissaoloja)	22,9 %	32,4 %	14,2 %	18,6 %	35,4 %
Sairauksista johtuvien käyntien lukumäärä työterveyshuollossa /htv	2,7	2,6	3,0	2,7	9,6

*) Sairauslomat lasketaan viiden työpäivän mittaisen työviikon mukaisesti, eikä edellisen vuoden tapahtumia huomioida.

***) Tullin henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset euroa/htv) vuonna 2023 oli 62 796 euroa. Katso työvoimakustannusten määrittelmä kappaleessa 9.1.

Kaavio 10. Sairauspoissaolojen pituudet Tullissa ja valtionhallinnossa 2023



6.3. Työtapaturmat

Työntekijöiden työtapaturma- ja ammattitautivakuutus perustuu työtapaturma- ja ammattitautilakiin ja on osa lakisääteistä sosiaaliturvaa. Työntekijöiden vakuuttamisesta, korvattavista vahinkotapahtumista ja korvauksista on säädetty työtapaturma- ja ammattitautilaissa. Valtiokonttori korvaa valtion palvelussuhteessa oleville henkilöille sattuneet työtapaturmat ja ammattitaudit.

Työtapaturma on ulkoisesta tekijästä johtuva äkillinen ja odottamaton tapahtuma, joka aiheuttaa työntekijälle fyysisen tai psyykkisen vamman tai sairauden. Lisäksi tarvitaan lääketieteellinen syy-yhteys, eli korvattavan vamman tai sairauden on johduttava sattuneesta tapaturmasta.

Vuoden 2023 alusta lukien etätyössä sattuneiden tapaturmien korvaamista tarkennettiin sekä laajennettiin uudella valtion etätyön tapaturmavakuutuslailla. Sattuneet etätyötapaturmat korvataan etätyöntekopaikassa tai etätyöntekoon liittyvässä tavanomaisessa toiminnassa. Lisäksi korvataan rajoitetusti etätyöntekopaikan ulkopuolella sattuneet etätyötapaturmat, kuten esimerkiksi tapaturmat, jotka ovat sattuneet asunnon, työpaikan sekä etätyöpaikan välisellä matkalla, lasten päivähoitoon vientimatkoilla tai ruokailu- ja virkistystauon aikana.

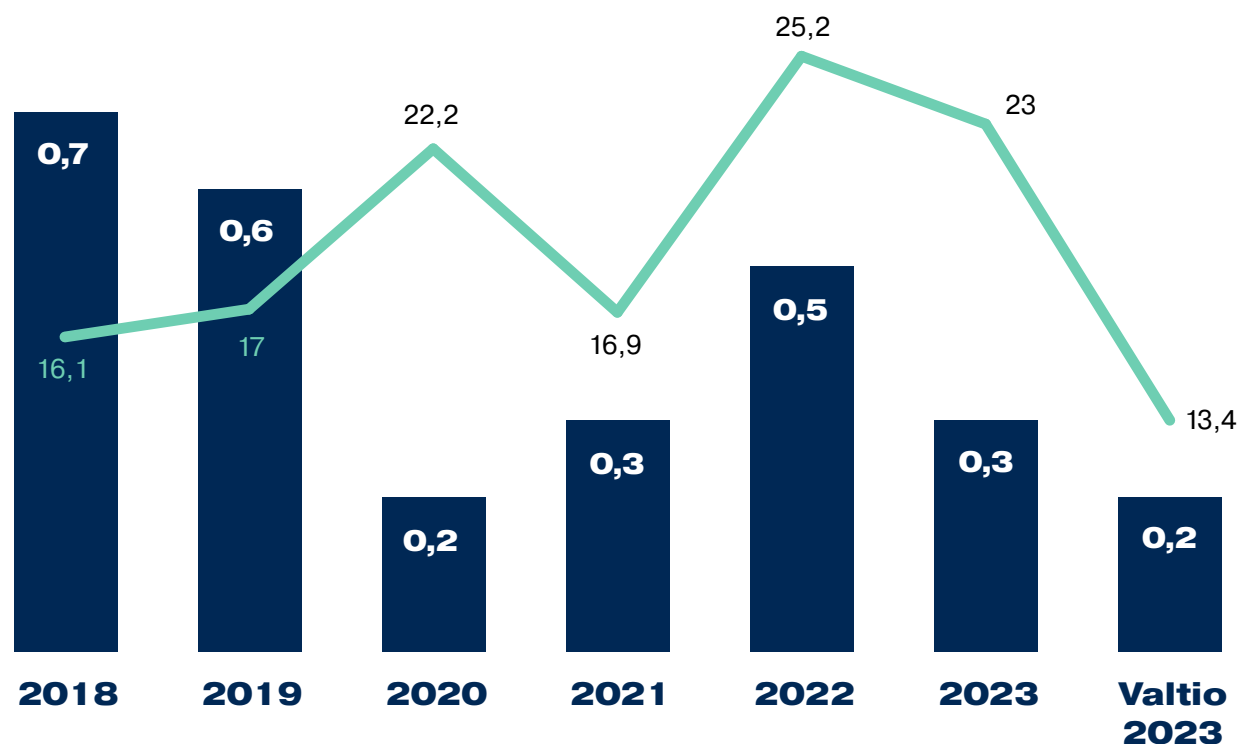
Etätyöstä huolimatta työtapaturmien määrä, erityisesti työmatkatapaturmien määrä, on noussut jonkin verran. Vuonna 2023 Tullissa sattui työtapaturmia yhteensä 101 tapausta, joista työmatkatapaturmien osuus oli 34. Suurin osa työmatkatapaturmista oli liukastumisia. Vastaavasti työpaikalla tapahtuneista työtapaturmista suurin osa johtui liukastumisista, kompastumisista tai muista äkillisistä fyysisistä kuormittumisista (24 tapausta). Voimankäyttötilanteisiin valmistavissa ja ylläpitävissä voimankäyttökoulutuksissa työtapaturmia tapahtui yhteensä 24.

Taulukko 4. Työtapaturmien määrät syylajeittain Tullissa vuonna 2023

Tapaturman syy	Määrä vuonna 2023
Työmatkatapaturmat	34
Voimankäyttökoulutus	24
Liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen	13
Äkillinen fyysinen kuormittuminen	11
Itsensä kolhiminen	6
Etätyössä tapahtuneet tapaturmat	4
Mahdollinen kemiallinen altistus	3
Liikkuvan aiheuttajan osuma	2
Viikkoliikunta	2
Mahdollinen kuulovaurio	2
Yhteensä	101

Työtapaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmapoissaolot laskivat edellisestä vuodesta 0,2 työpäivällä henkilötyövuotta kohden. Poissaolojen kesto lyhenyi ja oli keskimäärin 23 työpäivää poissaoloa kohden (2022: 25,2 työpäivää). Valtionhallinnossa tapaturmapoissaolojen osuudet olivat hivenen matalammat (määrä 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden ja kesto keskimäärin 13,4 työpäivää tapausta kohden).

Kaavio 11. Työtapaturman aiheuttamat poissaolot Tullissa 2018–2023 ja valtionhallinnossa 2023



■ Tapaturmapoissaolot, työpäivää/htv

— Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus

6.4. Virkistystoiminta

Ostamme henkilöstön työhyvinvointia edistäviä palveluita, kuten liikuntaharrastuksia, virkistystä ja vapaa-ajan toimintaa, Tullin Urheilukerho ry:n ja sen alaisten jäsenyhdistysten sekä Tullin Lomatukisäätiön toiminnan kautta.

Tullin Urheilukerho ry ja sen 14 paikallista jäsenyhdistystä yhteistyössä hallinto-osaston kanssa kannustavat henkilöstöä omaehtoiseen liikuntaan. Urheilukerhon toiminnan tavoitteena on kehittää ja ylläpitää henkilöstömme fyysistä ja henkistä työkykyä sekä edistää yhteisöllisyyttä. Jäsenyhdistykset järjestävät erillisten lajien jaosto-toimintansa lisäksi vuosittain erilaisia kuntokilpailuja ja -tempauksia, liikuntailtapäiviä sekä Tullin talvi- ja kesämestaruuskilpailut.



Liikunta- ja urheilutapahtumat ovat olleet hyvin suosittuja. Urheilumestaruuskisoja on järjestetty säännöllisesti jo vuodesta 1958 alkaen, ja niihin osallistuu vuosittain lähes 400 tullilaista. Vuonna 2023 Vuokatissa järjestettiin Tullin 63. talvimestaruuskilpailut, joihin osallistui 220 henkilöä, ja Lappeenrannassa kesämestaruuskilpailut, joihin osallistui järjestäjät mukaan lukien reilut 260 henkilöä. Tullilaisia osallistui jälleen myös kansainvälisiin kilpailuihin, muun muassa ECSAn maastajuoksu-kilpailuihin Tšekissä ja Nijmegenin marssiin Alankomaissa.

Omatoimiset liikuntailtapäivät pidettiin toukokuussa sekä syys-lokakuussa 2023. Lisäksi paikalliskerhot järjestivät joitakin yhteisiä liikuntailtapäiviä. Kaikki tullilaiset saivat käyttää valitsemanaan päivänä kolme tuntia työaikaan haluamaansa liikuntamuotoon.

Kolmen eri henkilöstöjärjestön ja Tullin muodostama Tullilaitoksen Lomatukisäätiö (perustettu 1964) vuokraa henkilöstölle lomanviettoa varten entistä Degerbyn tulliasemaa Ahvenanmaalla, rajavartioasemaa Laikossa Rautjärven kunnassa ja venetukikohtaa Puumalassa. Säätiöllä on myös

sopimus Saksan tullin lomakohteiden käyttämisestä. Säätiön tilat tarjoavat edullisen vaihtoehdon lomailulle. Myös henkilöstöjärjestöillä ja muutamalla urheilukerhon paikallisella jäsenyhdistyksellä on lomamökkejä ja -osakkeita, joita jäsenistö voi vuokrata edullisesti.

7. Henkilöstön kehittäminen

7.1. Koulutus

Henkilöstökoulutuksemme jakautuu Tullin yleisperehdytykseen, Tullialan peruskoulutukseen, Tullialan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutukseen sekä ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen. Järjestämme pääsääntöisesti itse henkilöstömme jatko- ja täydennyskoulutuksen. Koulutus on tullilaisille maksutonta, ja sen ajalta maksetaan palkkaa.

Vuonna 2023 Tullialan peruskoulutusta edeltävän Tullin yleisperehdytyksen suoritti 61 henkilöä. Tullialan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksen aloitti 23 henkilöä. Tullialan ammattitutkinnon on voinut suorittaa vuodesta 2012 alkaen. Vuoden 2023 lopussa Tullialan ammattitutkinnon suorittaneita tullilaisia oli yhteensä 286.

Asiantuntija- ja erityistehtävissä toimiville työntekijöille tarkoitettun Tullialan peruskoulutuksen E-linjan aloitti 54 opiskelijaa vuonna 2023. E-linjan on suorittanut vuosina 2006–2023 yhteensä noin 444 tullilaista.

Tullin ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutusohjelman koulutuksia järjestettiin etä-, verkko- ja monimuotokoulutuksina aina, kun se oli koulutuksen toteutuksen kannalta mahdollista. Keskeisiä koulutusteemoja olivat esimerkiksi työelämätaidot, teknologian hyödyntäminen, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tullityössä, virkamiesetiikka, ensiapukoulutukset, voimankäyttökoulutukset, toimivaltakoulutus sekä uuden tullausjärjestelmän käyttöönotto.

Lähiesimiestyön ammattitutkinnon suorittaminen on pakollinen koulutus kaikille Tullin uusille esihenkilöille. Myös pidempään esihenkilötyötä Tullissa tehneet ovat tervetulleita suorittamaan tutkintoa. Lähiesimiestyön ammattitutkintoon tähtäävät opinnot

aloitti vuonna 2023 yhteensä 33 esihenkilöä. Vuodesta 2017 lähtien yhteensä noin 160 Tullin esihenkilöä on suorittanut Lähiesimiestyön ammattitutkinnon. Tavoite- ja osaamiskeskustelukoulutukseen osallistui 19 esihenkilöä. Lisäksi yksittäisiä henkilöitä opiskeli muun muassa HAUS-kehittämiskeskuksen järjestämässä JOKO-koulutusohjelmassa, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksissa ja muissa esihenkilökoulutuksissa, sekä Tullissa että Tullin ulkopuolella.

7.2. Osaamisen kehittämishankkeet

Tullin henkilöstön osaamista kehitettiin muun muassa Tullin strategian toimeenpanon ”Osaamisen lisääminen ja uudistuminen” -projektissa, jota tehtiin yhteistyössä osastojen ja yksiköiden kanssa. Vuonna 2023 projektissa keskityttiin Tullin yhteisen projektityömallin ja -koulutusten suunnitteluun sekä osaamisen hallintajärjestelmien kartoitukseen ja niiden hankinnan edistämiseen. Strategian kärkiteeman ”Henkilöstö ja osaaminen” tavoitteena oli muun muassa vahvistaa ennakoivaa henkilöstösuunnittelua sekä varmistaa osaaminen, elinikäinen oppiminen ja urapolut. Tämän kokonaisuuden hallintaan haettiin keskitettyä ratkaisua.

Ensimmäisen korkeakoulutasoisen tulliaiheisen koulutuskokonaisuuden toteutusta jatkettiin yhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun kanssa syyslukukaudella 2023. Koulutuksen on suorittanut kahden vuoden aikana yhteensä yli 100 Turun AMK:n opiskelijaa ja yritysten edustajaa, joista noin kolmekymmentä osallistui vuonna 2023 järjestettyyn koulutukseen.

Tullin henkilöstön jatkuvan oppimisen mahdollistavia digipedagogisia palveluja tuettiin ja kehitettiin monin eri tavoin, muun muassa jatkamalla verkko-oppimisympäristöjen kehittämistä.

7.3. Kansainvälinen toiminta

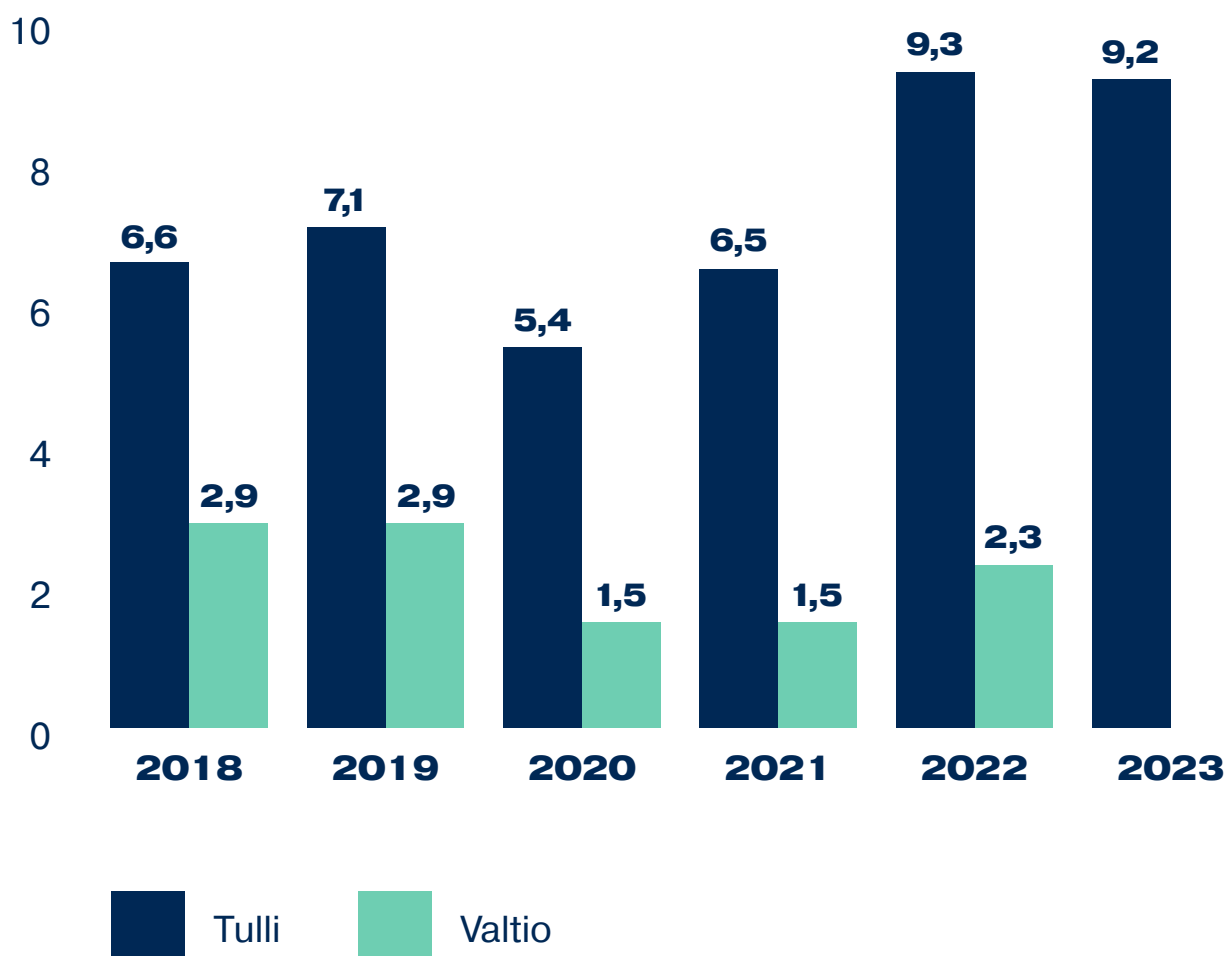
Kansainvälinen tullikoulutusyhteistyö painottui yhteistyöhön EU:n ja Pohjoismaiden kanssa. Vuosittain järjestettävä Pohjoismainen osaamisen kehittämisen työryhmän (NTR-KUG) kokous järjestettiin Tanskassa.

7.4. Koulutuspanostus

Henkilöstöstämme 83 prosenttia osallistui vuonna 2023 johonkin koulutukseen (2022: 79 prosenttia). Koulutuksista osa oli Tullin omia ja osa ulkopuolisia koulutuksia. Henkilöstökoulutuksen yhteenlaskettu laajuus vuonna 2023 oli 18 431 koulutuspäivää eli 9,2 päivää henkilötyövuotta kohden.

Kaavio 12. Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa*) ja valtionhallinnossa 2018–2023

Työpäivää / htv



8. Tullin koulutus-suunnitelma

Toimintaympäristömme muuttuu jatkuvasti, ja siksi arvioimme aktiivisesti, mitä osaamista meillä jo on, miten sitä kehitetään tai miten puuttuvaa osaamista hankitaan. Laadimme vuosittain osaamisen kehittämisen koulutussuunnitelman. Suunnitelma vahvistetaan koulutuksen johtoryhmässä, johon kuuluvat työnantajan ja henkilöstön edustajat.



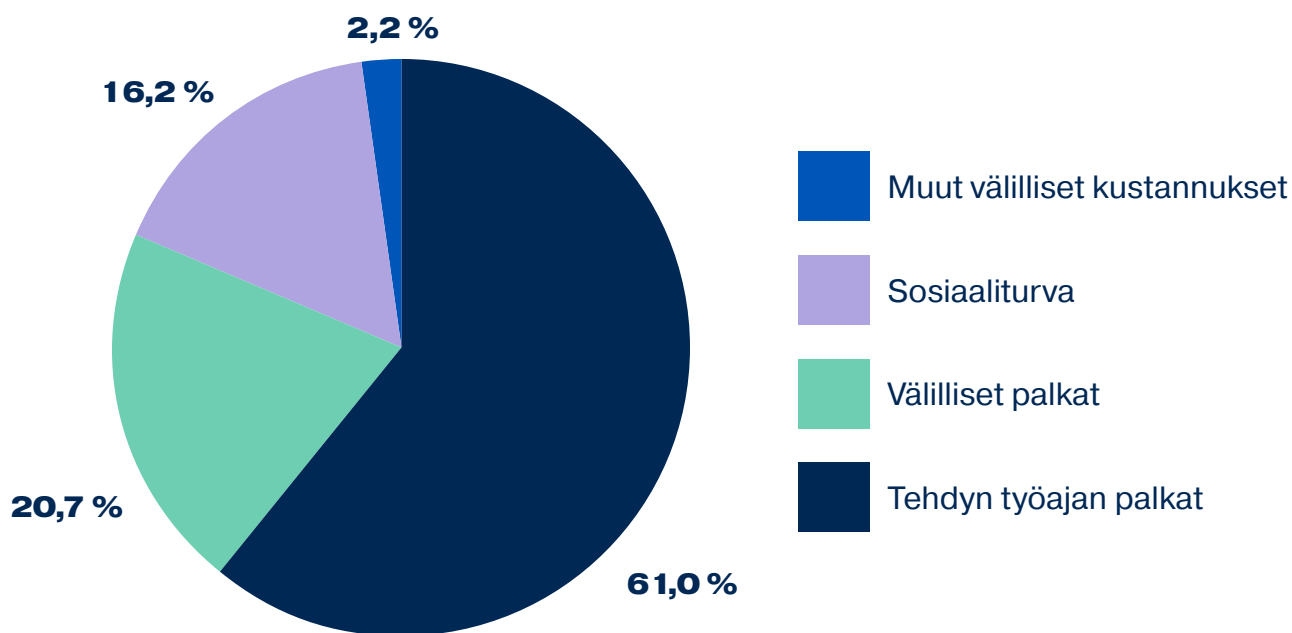
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus

9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkasta, välillisistä palkoista ja muista välillisistä kustannuksista sekä sosiaaliturvamaksuista. Vuonna 2023 Tullin työvoimakustannukset olivat Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan 126,2 miljoonaa euroa, josta varsinaisten palkkojen osuus oli 81,7 prosenttia eli noin 103,1 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat.

Välilliset palkkakustannukset olivat 26,1 miljoonaa euroa. Välilliset palkkakustannukset sisältävät muun muassa vuosiloma-ajan, sairausajan, koulutusajan ja perhevapaiden palkat. Perhevapaisiin sisältyvät äitiys- ja isyysvapaat sekä sairaan lapsen hoito. Sosiaaliturvakulut muodostivat 16,2 prosenttia työvoimakustannuksista.

Henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset olivat 62 796 euroa henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto: 67 755 euroa/htv). Henkilötyövuoden hinta on noussut 5,6 prosentilla vuodesta 2022 (valtionhallinto: 4,8 prosenttia), mikä johtuu pääosin valtionhallinnon sopimista palkkamutoksista.

Kaavio 13. Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2023

9.2. Palkkaus

Noudatamme Tullin ja hallinnonalan virkamiesyhdistysten tekemää virkaehtosopimusta palkkausjärjestelmästä. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on tukea tavoitteidemme toteuttamista ja palkkakilpailukykyä sekä kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin, parantamaan työsuoritustaan ja osaamistaan. Lisäksi sen tarkoituksena on tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esihenkilötyötä ja johtamista.

Kuukausipalkka muodostuu seuraavista osista:

- tehtäväkohtainen tehtävän vaativuuden perusteella maksettava palkanosa (vaativuusosa, 16 vaativuustasoa)
- työsuoritukseen perustuva henkilökohtainen palkanosa (8–44 prosenttia vaativuusosasta)
- olosuhdelisä (enintään 4 prosenttia vaativuusosasta).

Olosuhdelisää maksetaan sellaisista fyysisen tai psyykkisen työympäristön haitoista, joita ei ole otettu huomioon palkan muissa määräytymisperusteissa ja joita ei voida poistaa työsuojelutoimenpitein.

Henkilöstöstä 88 prosenttia kuului palkkausjärjestelmämme piiriin. Vuonna 2023 palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 58 prosenttia työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliylitarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli edellisten vuosien tapaan 8, ja sillä työskenteli 18 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.

Osallistuimme edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 136 organisaation tiedot ja noin 38 500 palkkahavaintoa. Kaikki vertailuun osallistuneet organisaatiot käyttävät samaa palkkavaakajärjestelmää tehtävien vaativuuden arviointiin. Tehtävät ovat siten vertailtavissa keskenään. Tullin lisäksi vertailussa olivat valtion organisaatioista mukana muun muassa Valtioneuvoston kanslia, Tilastokeskus, Verohallinto, Maahanmuuttovirasto, Palkeet ja Väylävirasto. Tutkimuksen mukaan sijoitumme peruspalkoissa edelleen normaaliin vaihteluväliin ja palkkauskäytäntömme on keskimääräisen valtion palkkauskäytännön vaihtelun rajoissa.

9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut

Tavoitekeskustelu on esihenkilön keskeinen suorituksen johtamisen väline. Tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esihenkilöllä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, menneen kauden tavoitteiden saavuttamisesta ja tulevan kauden tavoitteista. Tavoitekeskustelu täytyy käydä vähintään kerran vuodessa marras-tammikuussa.

Osaamiskeskustelun tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esihenkilöllä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, tehtävässä vaadittavasta osaamisesta ja osaamisen kehittämisen alueista. Osaamiskeskustelu käydään kerran vuodessa huhti-elokuussa.

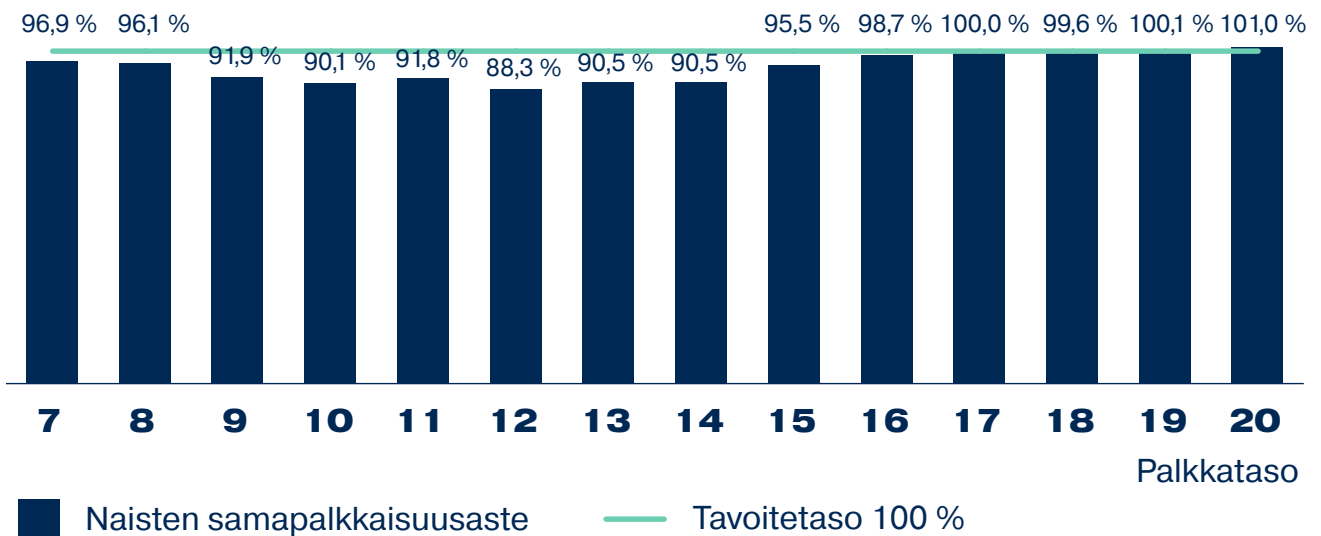
9.4. Sukupuolten samapalkkaus

Henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työyhteisön

toiminta koetaan tasa-arvoiseksi. Olennainen osa tasa-arvoa on samapalkkaisuus: eri sukupuolille maksetaan sama palkka samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla.

Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2023 oli 95,1 prosenttia (2022: 95,3 prosenttia). Tämä tarkoittaa, että miehet saivat keskimäärin 5,2 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin naiset. Vaativuustasoilla 16–18 naisten palkka oli lähes yhtä suuri tai yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasoilla 19–20 naisten palkka oli hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi oli vaativuustasolla 12 (88,3 prosenttia). Samapalkkaisuusindeksi on laskettu kokonaispalkkojen avulla, ja siinä on huomioitu vuorotyöstä johtuvat haittalisät. Haittalisät kasvattavat naisten ja miesten palkkaeroja niillä vaativuustasoilla, joilla tehdään vuorotyötä. Miehet tekevät enemmän vuorotyötä kuin naiset.

Kaavio 14. Tullin samapalkkaisuusindeksi vaativuustasoittain 2023 (Tahti). Kaavion luvut perustuvat kokonaispalkkoihin, joihin on laskettu mukaan vuorotyöstä johtuvat haittatyölisät.



Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden henkilöstöpoliittisia tavoitteita arvioidaan ja päivitetään jatkossa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä. Palkkatasa-arvon toteutumista seurataan palkkatyöryhmässä. Tullissa toimii myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jossa on puheenjohtajan ja sihteerin lisäksi 13 jäsentä.

9.5. Työajan käyttö

Vuonna 2023 vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tahti-järjestelmän mukaan 76,6 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 23,4 prosenttia. Työpäivien lukumäärä oli 251. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, täyttä työaikaa tekevä henkilö työskenteli keskimäärin 192 työpäivää vuodessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa, tarvittiin 1,31 henkilön työpanosta. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 9,2 työpäivää (3,7 prosenttia), vuosilomiin 36,1 työpäivää (14,4 prosenttia) ja sairauspoissaoloihin 11,5 työpäivää (4,6 prosenttia). Rahana korvatus ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,7 prosenttia.

Virastotyöaikaa noudattavilla on käytössään liukumat (aamuliukuma klo 6–10 ja iltapäiväliukuma klo 13.30–20), jotka helpottavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Liukuvan työajan tasoittumisjakso on kuusi kuukautta, ja positiivisen työaikasaldon leikkautumisraja on 40 tuntia. Negatiivinen työaikasaldo ei saa olla tasoittumisjakson päättyessä yli 10 tuntia, eikä se saa tasoittumisjakson aikana ylittää 20 tuntia. Jos kuuden kuukauden tasoitusjakso ei riitä positiivisen saldon tasoittamiseen ja saldo on kertynyt esihenkilön hyväksymien työtehtävien tekemisestä, työntekijä voi sopia esihenkilön kanssa saldokertymän vähentämisestä muilla tavoin. Saldokertymää voi käyttää saldovapaana tasoitusjakson aikana, tai leikkautumisrajan ylittävät tunnit voi siirtää työaikapankkiin tasoitusjakson päättyessä.

Työntekijä voi kaikissa työaikamuodoissa sopia esihenkilön kanssa, että työaikapankkiin tallennettuja tunteja käytetään vapaisiin sen sijaan, että lisä- ja ylitöistä sekä varallaolo- ja viikkolevosta maksettaisiin rahakorvauksia. Työaikapankkitunteja voi käyttää myös pidempiä vapaita varten, ja niitä voi yhdistää esimerkiksi vuosilomaan ja muihin poissaoloihin.

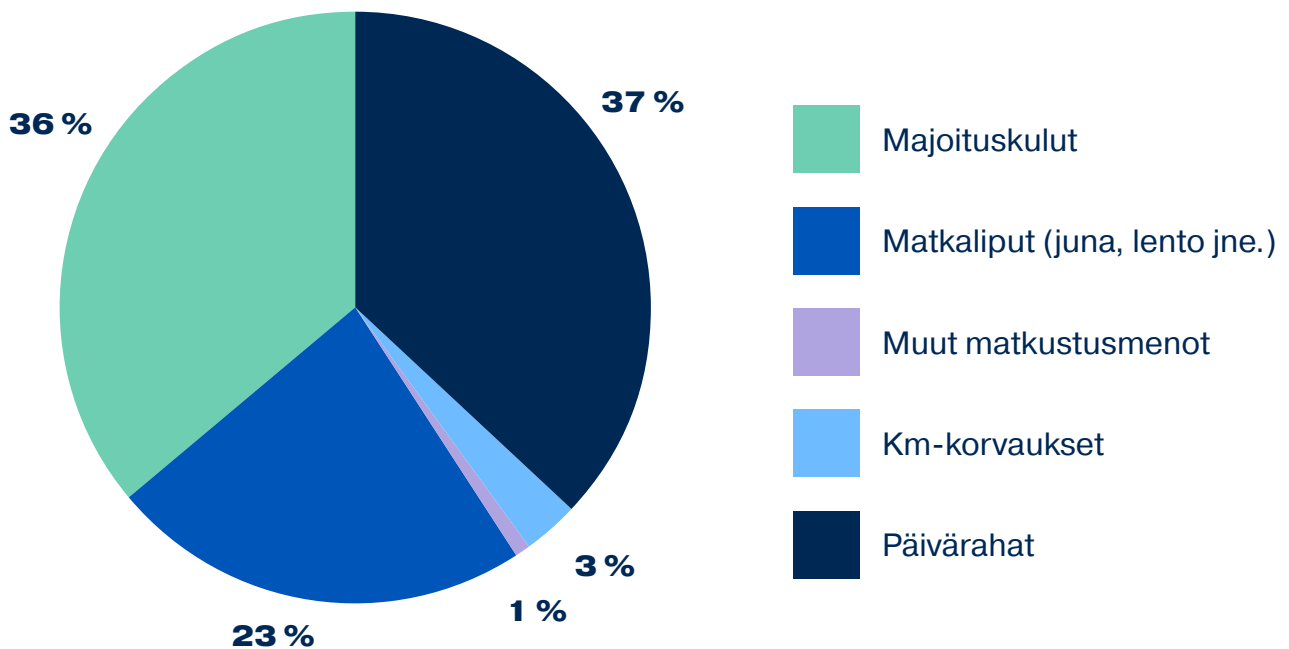
9.6. Matkustus

Matkustusmenomme olivat vuonna 2023 yhteensä 2,5 miljoonaa euroa. Matkustusmenojen osuus toimintamenoista oli 1,2 prosenttia (2022: 0,8 prosenttia). Matkustusmenot henkilötyövuotta kohden olivat 1 242 euroa (2022: 782 euroa).

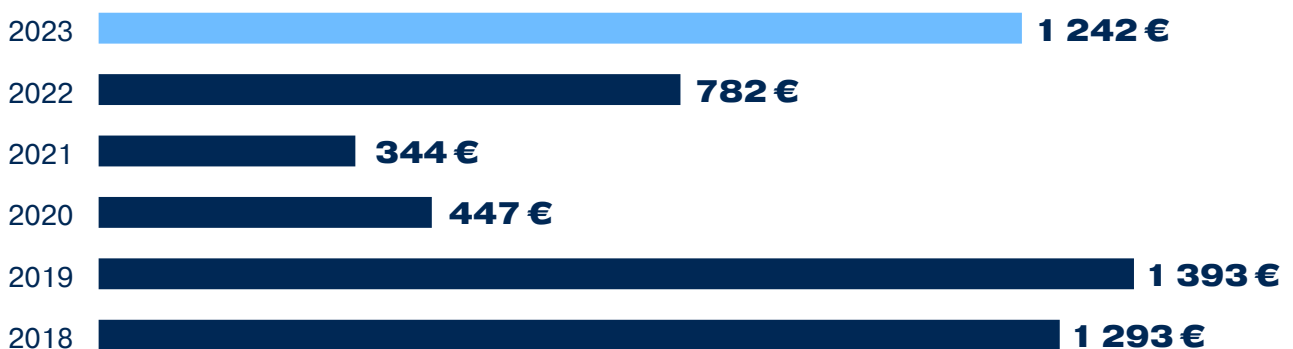
Vuonna 2023 matkustusmenot nousivat lähes koronaa edeltävän vuoden 2019 tasolle. Kasvua vuodesta 2022 oli noin 0,9 miljoonaa euroa. Matkapäivien määrä kasvoi lähes 30 prosentilla ja oli noin 23 000 päivää (2022: 18 000 matkapäivää). Kaiken kaikkiaan Helsingin hotelleissa majoituttiin yli 2 500 yötä. Yhden hotelliyön keskihinta oli 114 euroa (2022: 104 euroa/yö).

Suurimmat menoerät matkustusmenoissa olivat päivärahat (41 prosenttia), majoituskulut (33 prosenttia) ja matkaliput (21 prosenttia).

Kaavio 15. Matkakustannusten jakautuminen 2023



Kaavio 16. Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2018–2023



10. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2023 lopussa yhteensä 2 029 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä oli 2 010. Henkilöstöstä 47 prosenttia oli naisia ja 53 prosenttia miehiä. Henkilöstön keski-ikä oli 49,1 vuotta.

Taulukko 5. Yhteenveto Tullin henkilöstökertomuksen tiedoista 2018–2023

Yhteenveto	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Henkilömäärä	1 876	1 896	1 991	2 038	2 040	2 029
HTV	1 859	1 852	1 929	1 998	2 028	2 010
Keski-ikä	48,9	49,1	48,6	48,4	48,6	49,1
Naisia (%)	45,1	45,1	45,3	46,2	45,9	47,0
Miehiä (%)	54,9	54,9	54,7	53,8	54,1	53,0
Virkasuhteisia (%)	95,1	94,9	94,4	93,5	93,0	92,7
Osa-aikaisia (%)	5,4	5,1	4,9	4,4	4,4	4,0
Määräaikaisia (%)	1,4	1,3	2,7	4	5,8	6,7
Koulutustasoindeksi	4,5*)	4,6	4,7	4,8	4,8	4,8
Koulutuspanostus (pv/htv)	6,6	7,1	5,4	6,5	9,3	9,2
Poistuma (%)	4,3	4,9	4,9	5,7	5,0	4,5
Sairauspoissaolot (työpv/htv)	12,4	13,2	11,3	10,1	13	11,5
Tapaturmapoissaolot (työpv/htv)	0,7	0,6	0,2	0,3	0,5	0,3
Työvoimakustannukset (milj. euroa)	99,7	103,4	108,7	116,1	120,4	126,2
Palkkasumma (milj. euroa)	83,9	85,9	90,6	96,3	98,8	103,1

*) Vertailuvuoden 2018 tiedot ovat muuttuneet vuoden 2018 henkilöstökertomuksen tiedoista. Tämä johtuu siitä, että koulutustasojen määrittelyä muutettiin syksyllä 2019. Muutos näkyy koulutustasoindeksin hienoisena laskuna niissä virastoissa, joissa työskentelee paljon toisen asteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä.

Sairauspoissaoloja oli 11,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,4 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 18 431 oppimistyöpäivää eli 9,2 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksi oli 4,8.

Tullin palkkausjärjestelmän piiriin kuului 89 prosenttia henkilöstöstä. Palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 58 prosenttia työskenteli tullitarkastajana vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliylitarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli 8, jolla työskenteli 18 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Samapalkkaisuusindeksi oli 95,1 prosenttia.

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 76,6 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 23,4 prosenttia.

Henkilötyövuoden hinta oli 62 796 euroa. Henkilöstökulujen osuus oli 61 prosenttia toimintamenoista. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 242 euroa, ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 1,2 prosenttia.

Koostaja:

taloushallinto, johdon laskentatoimi
Erno Alho

johdonlaskentatoimi@tulli.fi

