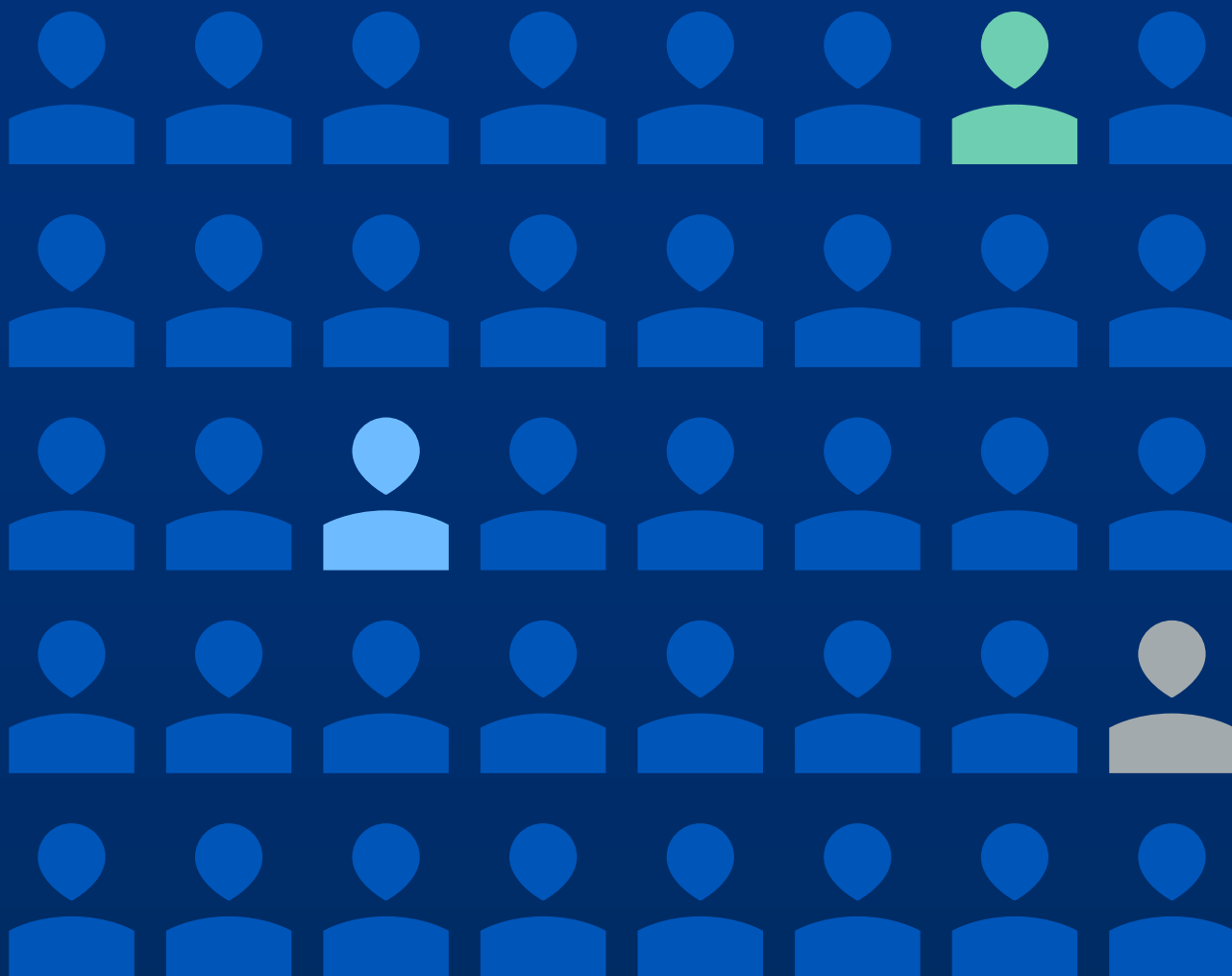


Henkilöstö- kertomus 2024



TULLI

1. Hallinnon terveiset	3
2. Johdanto	5
3. Henkilöstörakenne	6
3.1. Henkilöstön määrä	6
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne	9
3.3. Henkilöstön ikärakenne	11
3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne	13
3.5. Palvelussuhteen luonne	13
3.6. Henkilöstön koulutus rakenne	14
3.7. Työharjoittelijat Tullissa	16
4. Henkilöstön uusiutuminen	17
5. Henkilöstöresurssit	19
6. Henkilöstön työhyvinvointi	20
6.1. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen	20
6.2. Sairauspoissaolot	22
6.3. Työtapaturmat	24
6.4. Virkistystoiminta	27
7. Henkilöstön kehittäminen	28
7.1. Koulutus	28
7.2. Osaamisen kehittämishankkeet	30
7.3. Kansainvälinen toiminta	30
8. Tullin koulutussuunnitelma	32
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus	33
9.1. Työvoimakustannukset	33
9.2. Palkkaus	34
9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut	35
9.4. Sukupuolten samapalkkaisuus	35
9.5. Työajan käyttö	37
9.6. Matkustus	37
10. Tiivistelmä	39

1. Hallinnon terveiset

Vuosi 2024 oli muutosten vuosi. Tullin johto vaihtui laajasti vuoden 2024 alkupuolella. Muutokset ovat mahdollistaneet sujuvasti toiminnan arviointia ja tarkastelua eräänlaisessa murroskohdassa.

Tullin strategiatyö, Strategia 2025 – 2029, aloitettiin kesäkuussa ja työ päättyi joulukuussa 2024. Strategian kantavana ajatuksena ja näkemyksenä on yksi, yhtenäinen Tulli. Strategian päivityksen painopisteenä on enenevässä määrin turvallisuus ja kilpailukyky – turvallisuuden tullessa ensin. Strategian lähtökohtana on muuttunut turvallisuustoimintaympäristö, kansainvälisen kauppapolitiikan muutokset, Tullin korostunut rooli turvallisuusviranomaisena, sähköisen kaupankäynnin ja digitalisaation kehitys sekä Tulliin kohdistuvat valtionhallinnon säästötoimenpiteet. Strategiaan liittyy vahvasti myös henkilöstöstrategian suunnittelu ja hyvä henkilöstöpolitiikka. Nämä osa-alueet ovat tulleet hyvin esille strategiatyössä ja strategian täytäntöönpanovaiheessa.

Strategian päivityksen johdosta on vuoden 2024 lopussa käynnistetty joukko uudistuksiin tähtääviä toimia, joilla pyritään vastaamaan toiminta- ja turvallisuusympäristön muutoksiin ja samalla pitämään huoli siitä, että Tullin taloudellinen kantokyky säilyy toimintamenojen laskiessa säästöjen seurauksena. Valtion säästötoimenpiteet heikentävät Tullin lakisääteisten tehtävien resursointia. Muutosten ennakointi ja käytettävissä olevien resurssien suunnitelmallinen kohdentaminen korostuu toiminnan tuloksellisuuden varmistamisessa.

Tullin henkilöstöasioissa näkyi edelleen itärajan tilanne ja muutokset. Venäjän laajamittainen hyökkäys ja miehitys Ukrainassa jatkui vuonna 2024. Itärajan rajanylityspaikat pysyivät suljettuna, töiden väheneminen vaikutti edelleen itärajalla työskentelevien tehtäviin ja töiden järjestelyihin. Itärajalla työskentelevien komennustöitä

jatkettiin vuoden 2024 ajan, ja näin mahdollistettiin kaikkien itärajan tullilaisten töiden jatkuminen. Itärajan henkilöresurssien tarkastelua on jatkettu vuoden 2024 aikana ja tarkastelun tuloksia käytetään yhtenä osana strategian toimeenpanoa vuoden 2025 aikana.

Vuonna 2024 VMBaro-kyselyn tulosten perusteella työhyvinvointi on Tullissa hyvällä tasolla. Tehdyt toimenpiteet ja työhyvinvointiin panostaminen näkyy hyvin henkilöstön työhyvinvoinnin tilassa ja sen kehittämisessä. Yksi tärkeimmistä painopisteistä työhyvinvoinnissa ja työkykyjohtamisessa on tuen saaminen muutostilanteissa.

Kiitokset vuodesta 2024 kaikille Tullilaisille. Yhdessä olemme yksi, yhtenäinen Tulli.

Maija Heinonen
henkilöstöjohtaja

2. Johdanto

Tullin henkilöstökertomus tarjoaa tietoa henkilöstömme määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi raportissa käsitellään muun muassa työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Tarkasteluvuosi on 2024, 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

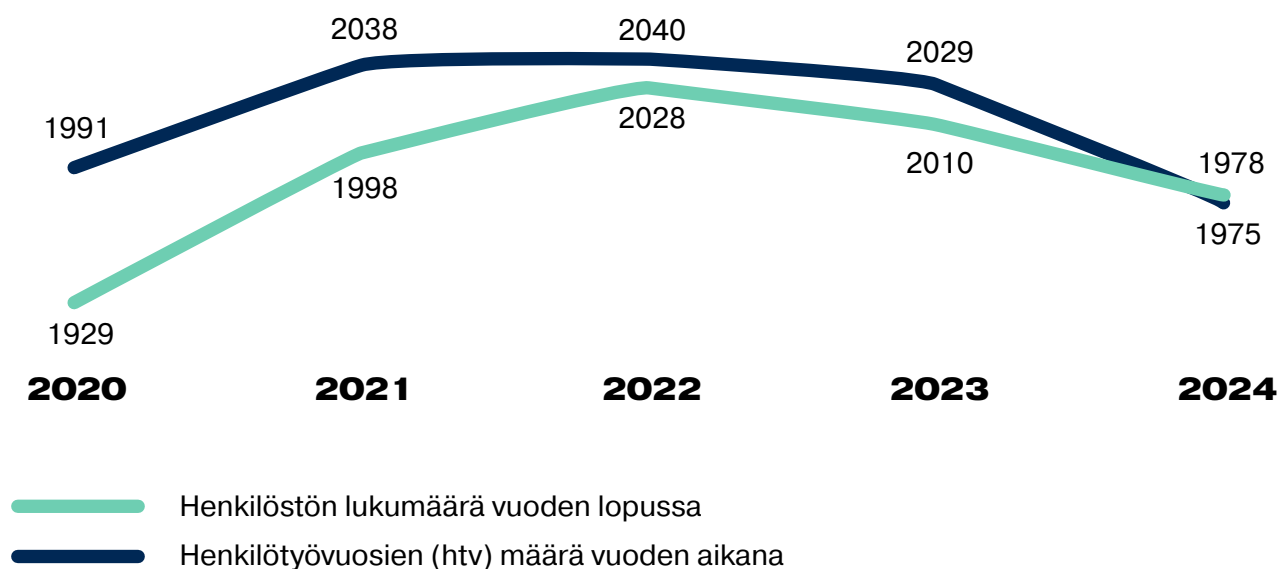
3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärämme jatkoi laskuaan vuonna 2024. Vuoden 2024 lopussa Tullissa työskenteli Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan 1 975 henkilöä, mikä on 3 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2023. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä*) oli ilman ylityitä ja varallaoloa 1 978, joka on 1,6 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2023. Yli- ja lisätöiden sekä varallaolon määrä oli 13 henkilötyövuotta.



Tuottavuusohjelman ja kehysriihen säästöpäätöksiä mukaisesti valtiovarainministeriön hallinnonalan säästöihin vuosille 2025-2027 alettiin varautua etupainotteisesti jo viime vuoden aikana muun muassa toukokuusta syyskuuhun kestäneellä rekrytointikiellolla. Loppuvuodesta rekrytointeja toteutettiin harkiten kohdennetusti.

Henkilötyövuosimäärän laskeva trendi alkoi jo vuonna 2023. Ennen tätä henkilötyövuosimäärä kasvoi kolme vuotta peräkkäin, mitä ennen Tullin henkilötyövuosimäärä puolestaan väheni yhtäjaksoisesti vuodesta 2006, jolloin henkilötyövuosia kertyi 2 583. Aiempien vähennysten keskeisimpänä taustana on ollut valtion tuottavuusohjelman ja palveluiden digitalisoimisen lisäksi myös määrärahojen niukkuus. Vuodesta 2017 alkavan tarkastelujakson aikana tapahtui myös tehtävien- ja resurssiensiiro (200 htv) Tullista Verohallintoon vuonna 2017, tarkastelujakson puolivälistä alkaen henkilömäärää kasvatti Iso-Britannian ero EU:sta 1.1.2021, pienimmän kannettavan maahantuonnin arvonlisäveron poistuminen 1.7.2021 ja ict-hankkeiden vahvistaminen lisärekrytoinnein. Jonkin verran muitakin rekrytointeja tehtiin ja sisäisiä siirtoja tapahtui myös Tullin

Kaavio 1. Henkilöstön ja henkilötövuosien määrä Tullissa 2020–2024

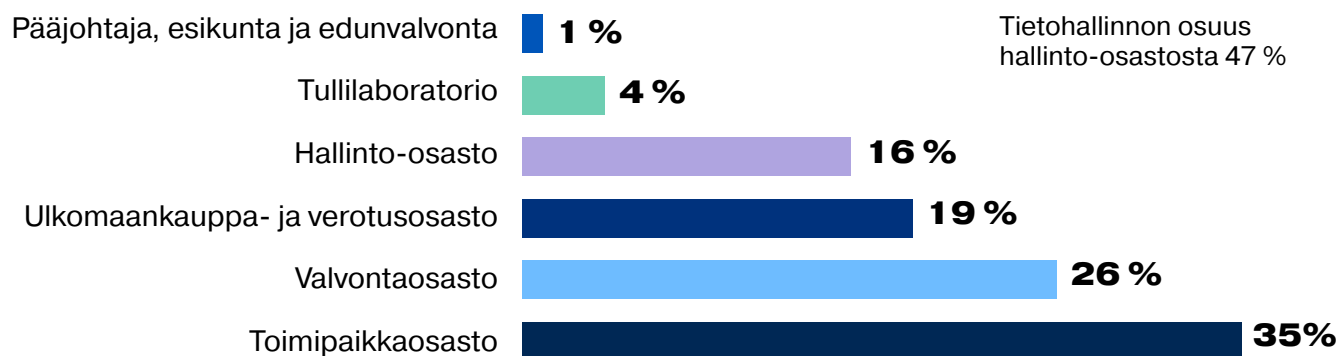
yksiköiden välillä, muun muassa alkoholin verkkokaupan valvontaan, Venäjän pakotevalvontaan sekä hiilirajamekanismin toimeenpanoon palkattiin lisää henkilökuntaa.

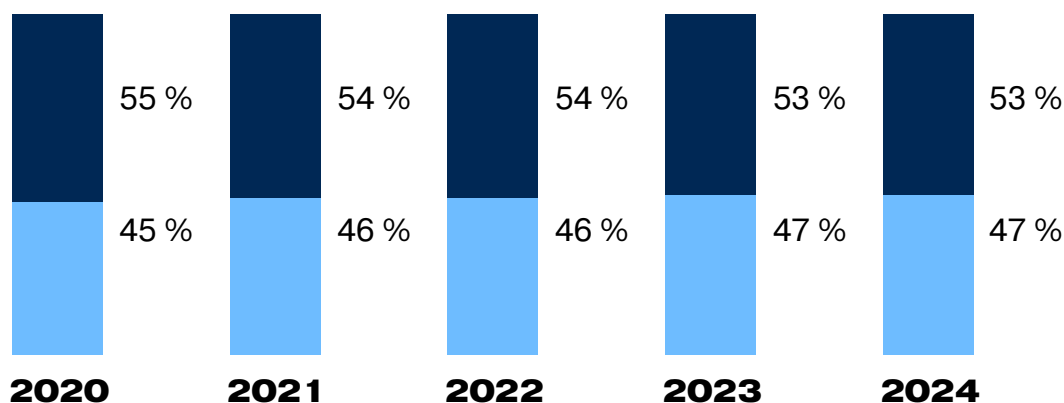
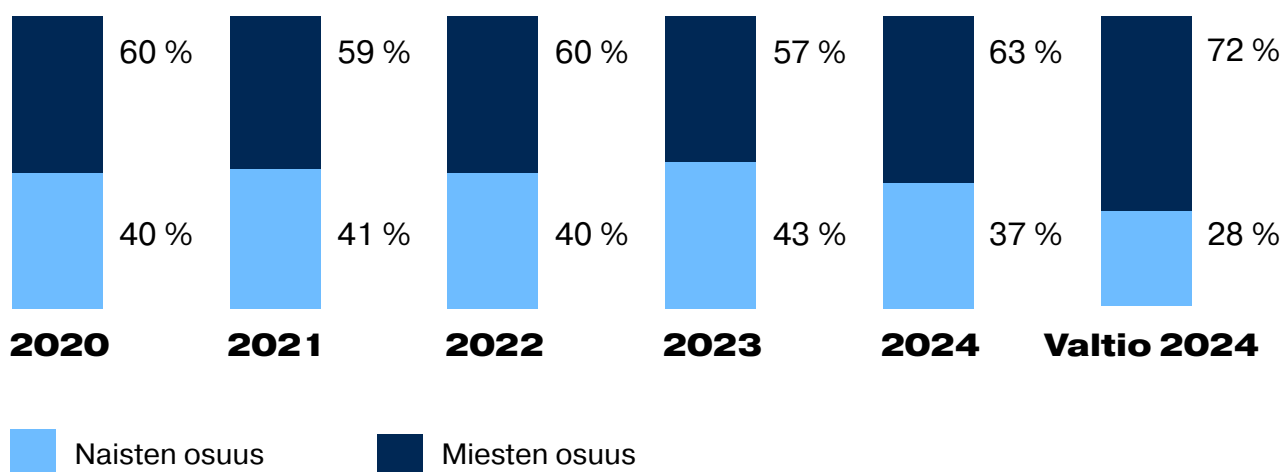
Vuodesta 2021 alkaen Tullin perustehtäviin on rekrytoitu ensisijaisesti oppisopimuksella, jossa työskennellään määräaikaaisessa virkasuhteessa. Tämä selittää osittain alkaneiden vakituisten palvelussuhteiden määrän laskua vuosina 2021–2023. Vuonna 2021 oppisopimussuhteessa aloitti 32 virkamiestä, vuonna 2022 46 virkamiestä, vuonna 2023 23 virkamiestä ja vuonna 2024 23 virkamiestä. Vuodelle 2025 on suunniteltu kahden oppisopimiskurssin käynnistäminen. Ensimmäinen 23 oppilaan ryhmä aloittaa maaliskuussa ja toisen ryhmän on tarkoitus aloittaa elokuussa 2025. Itärajan tilanne vaikuttaa jatkuessaan myös ulkoisiin rekrytointeihin ja niiden käynnistämiseen.

**) Henkilötövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylitoita eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Palkallinen ja osapalkkainen sairausaika eivät pienennä henkilötövuotta. Kokoaikaisen henkilön henkilötövuoden määrä on aina enintään yksi.*

Henkilöstöstämme 35 prosenttia sijoittui toimipaikkaosastolle sellaisiin tullitoimipaikkoihin, joissa tehdään tulliselvitys- ja tullivalvontatehtäviä. Toimipaikkaosaston osuus henkilöstöstä on hieman laskenut aiemmasta 36 prosentista, koska itärajan rajanylityspaikkojen henkilökuntaa sijoitettiin tilapäisesti tai pysyvästi muihin tehtäviin itärajan liikennemäärien vähenemisen vuoksi. Yli neljännes henkilöstöstämme sijoittui valvontaosastolle rikostorjunnan, yritystarkastuksen ja tullivalvonnan tehtäviin. Ulkomaankauppa- ja verotusosastolle tulliselvityksen, ulkomaankaupan tilastoinnin ja asiakashallinnan sekä veronkannon tehtäviin sijoittui 19 prosenttia henkilöstöstämme. Tullilaboratorioon sijoittui neljä prosenttia, ja hallintoon sekä esikuntaan sijoittui yhteensä 17 prosenttia henkilöstöstämme. Hallinto-osaston henkilöstöstä 47 prosenttia toimi tietohallinnon tehtävissä.

Kaavio 2. Henkilöstön jakautuminen osastoittain Tullissa 2024

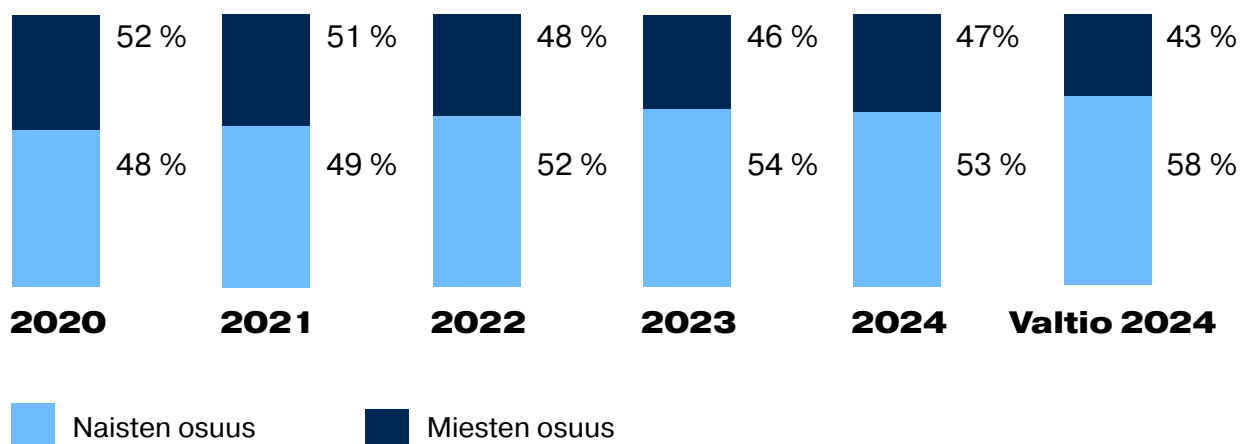


Kaavio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma Tullissa 2020–2024**Kaavio 4.** Sukupuolten osuudet Tullin esihenkilöistä vuosina 2020–2024. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2024.

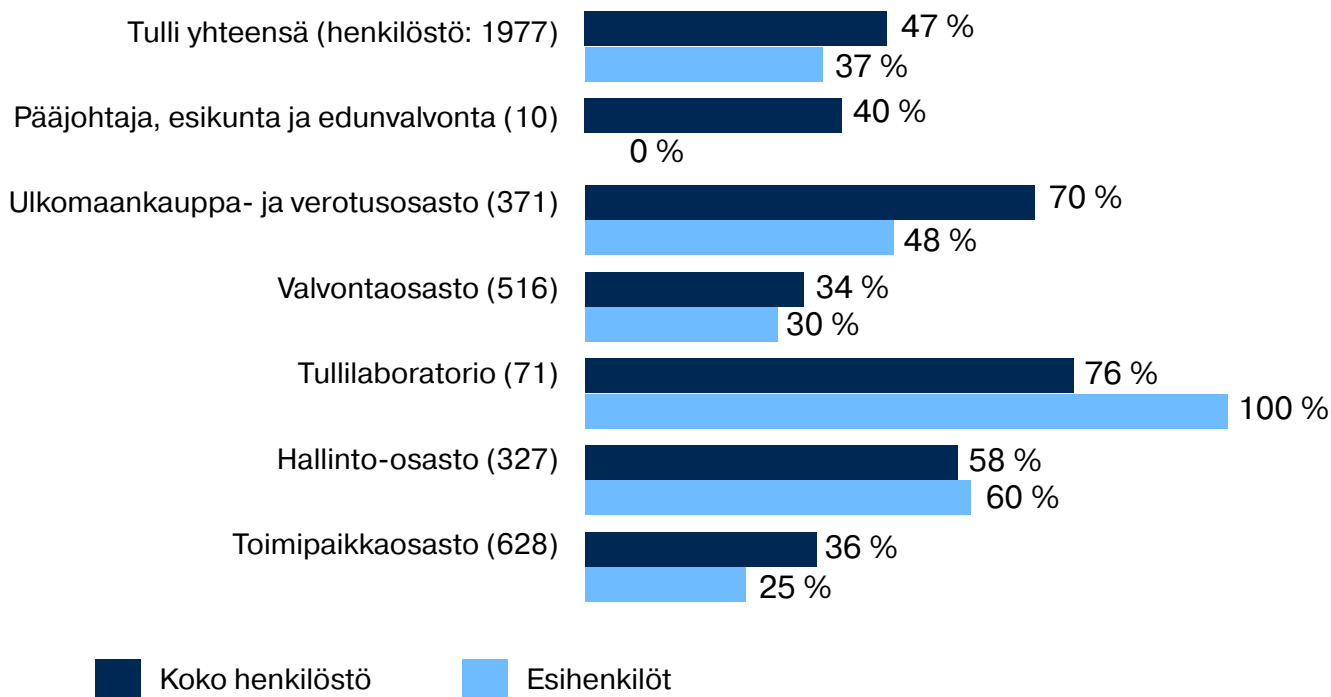
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

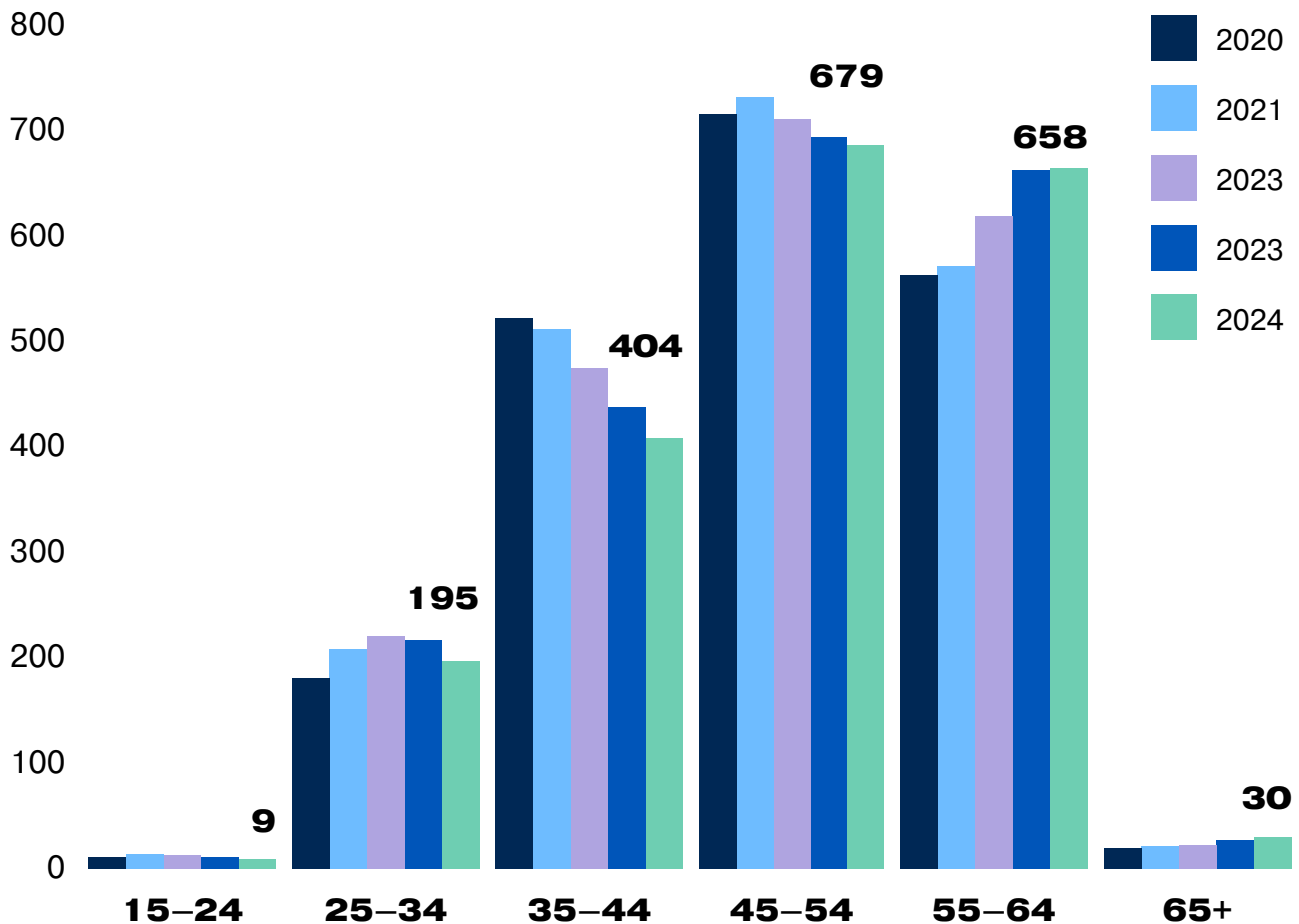
Naisten osuus henkilöstöstämme oli 46,8 prosenttia ja miesten osuus 53,2 prosenttia. Tullissa työskentelee naisia noin neljä prosenttiyksikköä vähemmän kuin valtionhallinnossa yleensä. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus oli 49 prosenttia (valtionhallinto: 57,5 prosenttia). Osuus laski 5 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Esihenkilötehtävissä toimivien naisten osuus oli 37 prosenttia, ja se on selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa yleisesti (28 prosenttia).

Kaavio 5. Sukupuolten osuudet Tullin asiantuntijoista vuosina 2020-2024.
Vertailu valtionhallintoon vuonna 2024.



Kaavio 6. Naisten osuus henkilöstöstä ja esihenkilöistä 31.12.2024



Kaavio 7. Henkilöstö ikäluokittain Tullissa 2020–2024

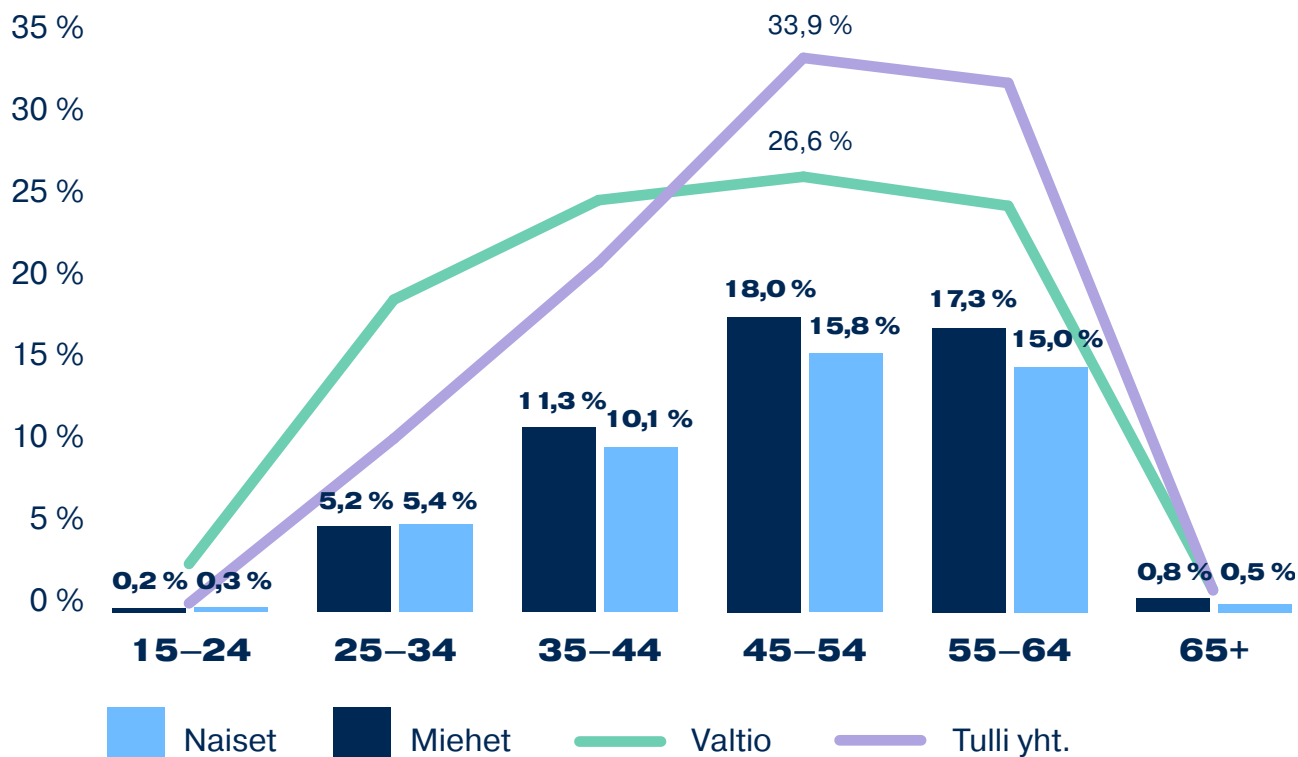
3.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä kasvoi hieman edellisestä vuodesta ja oli 49,5 vuotta (valtionhallinto: 45,7 vuotta). Naisten keski-ikä oli 49,2 vuotta ja miesten 49,8 vuotta. Henkilöstömme keski-ikä on noussut vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

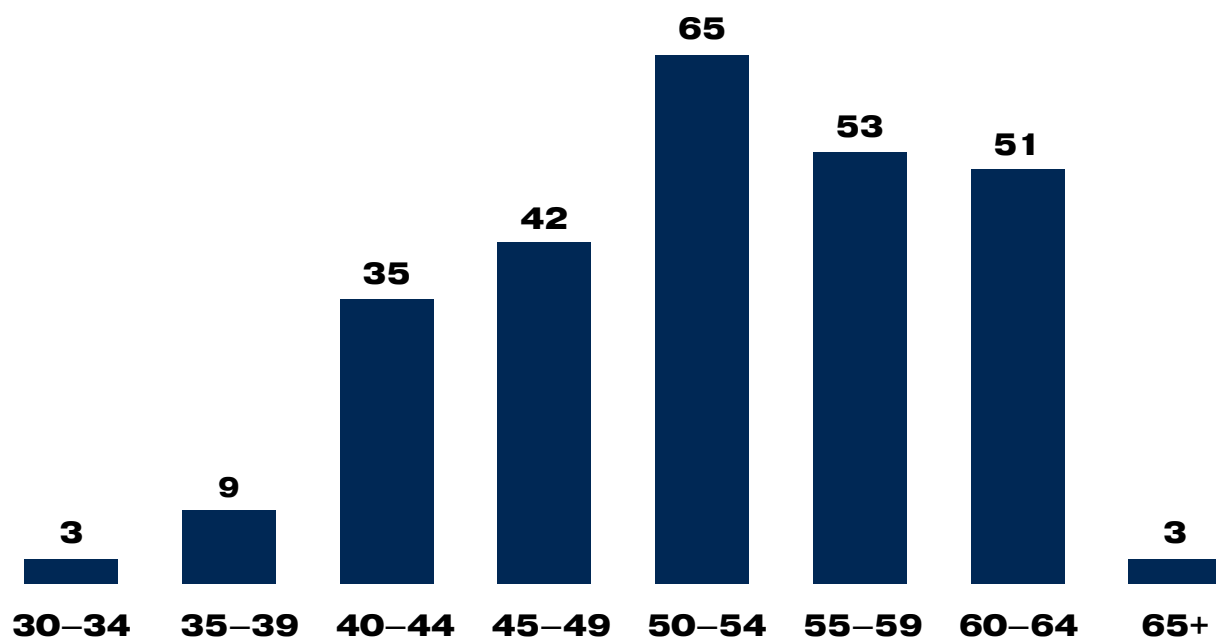
Vuonna 2024 suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstämme 34 prosenttia. Vähintään 45-vuotiaita oli henkilöstöstämme 69 prosenttia (valtionhallinto: 53 prosenttia), ja vähintään 60-vuotiaita oli 16 prosenttia (valtionhallinto: 13 prosenttia).

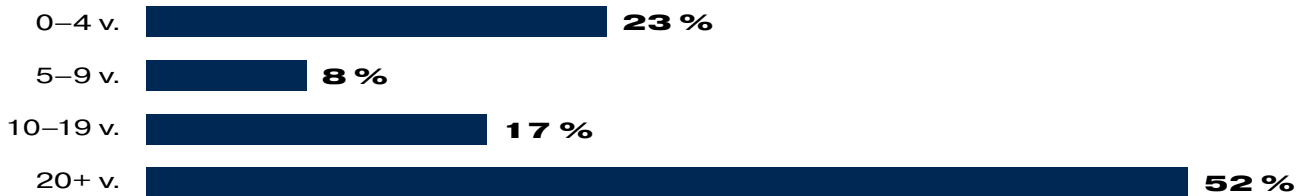
Kaavio 8. Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakenne 2024

% Henkilöstöstä



Kaavio 9. Esihenkilöiden määrä ikäluokittain Tullissa 31.12.2024



Kaavio 10. Tullin henkilöstön virkaikäjakauma vuoden 2024 lopussa

3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne

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

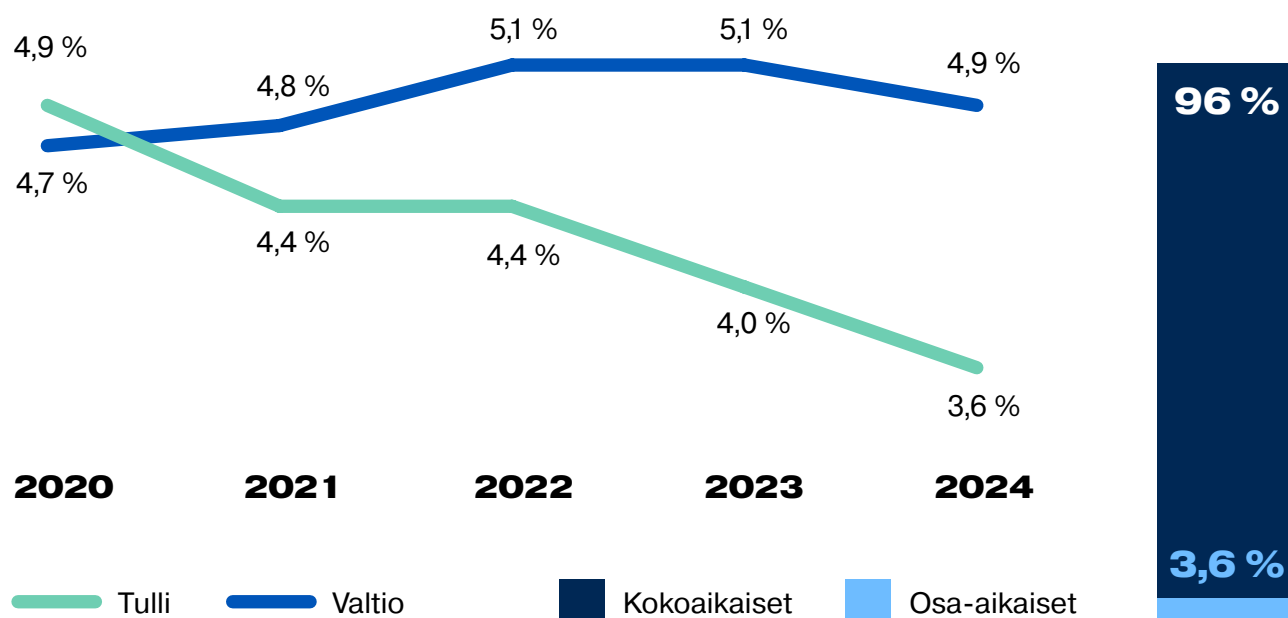
3.5. Palvelussuhteen luonne

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

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli kuusi prosenttia henkilöstöstä (2023: 7 prosenttia). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä väheni yhden prosenttiyksikön edellisestä vuodesta johtuen pääasiassa toukokuusta syyskuuhun kestäneestä rekrytointikiellosta ja sen jälkeenkin jatkuneesta kohdennetuista rekrytoinneista, joilla varauduttiin etupainotteisesti VM:n hallinnonalan säästöihin. Valtionhallinnon keskiarvoon (13 prosenttia) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus on Tullissa hyvin pieni.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli neljä prosenttia (2023: 4 prosenttia), mikä on samaa tasoa kuin valtionhallinnossa yleensä. Osa-aikatyötä tekevistä naisia oli 58 prosenttia (valtionhallinto: 72 prosenttia). Naisten suurta osuutta osa-aikatyössä selittää esimerkiksi se, että he hyödyntävät enemmän lastenhoitoon liittyviä työaikajärjestelyjä ja osa-aikaeläkettä.

Kaavio 11. Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2020–2024



3.6. Henkilöstön koulutusrakenne

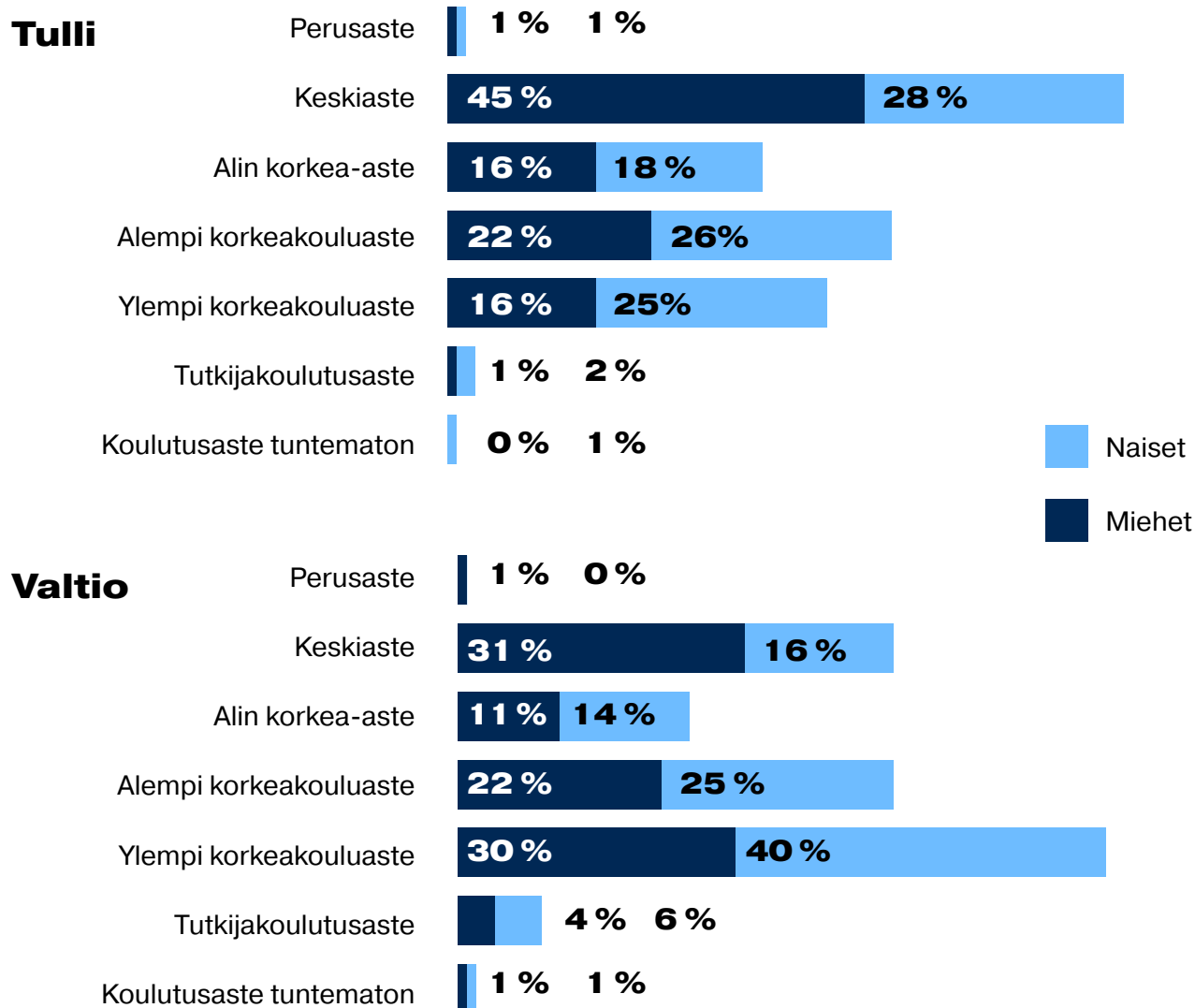
Vuonna 2024 Tullin koulutustasoindeksi^{*)} oli 4,9 (2023: 4,8). Naisten koulutustasoindeksi oli 5,2 ja miesten 4,6. Koko valtionhallinnon koulutustasoindeksi oli 5,6. Koulutustasoindeksiä mitataan asteikolla 1–8, ja se kertoo henkilöstön keskimääräisen koulutustason.

Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna henkilöstössämme on suhteellisesti enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen suorittaneita. Henkilöstöstämme 21 prosenttia (2023: 20 prosenttia) oli suorittanut ylemmän korkeakoulu- tai tutkijakoulutusasteen tutkinnon (valtionhallinto: 40 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 2024

Koulutusrakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	0,9 %	0,5 %
Keskiaste	37,0 %	23,5 %
Alin korkea-aste	16,7 %	12,3 %
Alempi korkeakouluaste	23,7 %	23,4 %
Ylempi korkeakouluaste	20,2 %	35,2 %
Tutkijakoulutusaste	1,1 %	4,3 %
Koulutusaste tuntematon	0,4 %	0,8 %

Kaavio 12. Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2020–2024

3.7. Työharjoittelijat Tullissa

Tulli on tarjonnut viime vuosina nuorille ja opiskelijoille mahdollisuuksia saada työelämäkokemusta esimerkiksi korkeakouluharjoittelun kautta. Viime vuonna Tullissa työskenteli yhteensä 6 työharjoittelijaa, joista kolme sijoittui viestintään ja yksi henkilöstöhallintoon. Lisäksi kaksi harjoittelijaa työskenteli Tullilaboratoriossa. Harjoittelujaksot kestivät keskimäärin 2,5 kuukautta, ja suurimmasta osasta maksettiin palkkaa.

4. Henkilöstön uusiutuminen

Vuonna 2024 henkilöstömme poistuma oli 5 prosenttia (2023: 4,5 prosenttia). Luvussa ovat mukana muun muassa toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Eläkkeelle jäi 51 henkilöä (2023: 37 henkilöä).

Vuoden aikana Tullissa aloitti 89 uutta henkilöä, eli tulovaihtuvuus oli 4,5 prosenttia. Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet. Ulkoisessa haussa oleviin tehtäviin haki keskimäärin 37,9 hakijaa. Määrä laski hieman edellisestä vuodesta, jolloin se oli 40,4.



Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2019–2024

Poistuneet	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Erosuunta tuntematon	7	3	4	7	11	8
Kunta tai kuntayhtymä		1	2	1	2	1
Kuollut	2	4	1	3	3	6
Muu erosuunta	11	19	17	11	8	6
Muu valtion ulkopuolinen sektori	1	1	4	3	2	2
Toinen valtion virasto/laitos	12	22	16	17	16	19
Toinen virasto, jossa koeaika	3	1	3	1	4	1
Työkyvyttömyyseläke	9	10	8	7	5	5
Työuraeläke						1
Vanhuuseläke	39	34	52	39	31	42
Varhennettu vanhuuseläke		1	1	0		
Yksilöllinen varhaiseläke					1	3
Yksityinen sektori	8	*)	9	12	8	4
Kaikki yhteensä	92	96	117	101	91	98

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 2024 lopussa Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan yhteensä 1 975 henkilöä. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä oli Kieku-järjestelmän mukaan ilman lisä- ja ylitöitä sekä varallaoloa yhteensä 1 978. Avoimia virkoja ja tehtäviä oli haettavana 65, ja niihin saatiin yhteensä 3 559 hakemusta. Sisäisiin tehtäväjärjestelyihin järjestettiin 98 ilmoittautumismenettelyä, joihin saatiin yhteensä 521 ilmoittautumista.

Osa sisäisistä tehtäväjärjestelyistä kohdennettiin ainoastaan itärajan tullitoimipaikkojen henkilöstölle rajaliikenteen vähenemisen vuoksi ja heille tarjottiin mahdollisuutta siirtyä joko pysyvästi tai määräaikaaisesti muihin tehtäviin.

Vuoden 2025 rekrytointeihin vaikuttaa itärajan tilanteen kehittyminen sekä mahdollinen Tullin organisaatiomuutos. EU:n asettamien pakotteiden vaikutus Itärajan toimipaikkojen vähenemiseen ja valtiontalouden säästötoimenpiteiden seuraukset Tullin henkilöstön määrään vaikuttavat myös ulkoisiin rekrytointeihin. Sisäisten hakujen lisääntyminen on myös joiltakin osin aiheuttanut viivettä paikkojen täyttämisen, kun ensin käydään sisäinen hakukierros, 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 60 prosenttia on henkilöstökuluja.

6. Henkilöstön työhyvinvointi

6.1. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Henkilöstön työkyvystä on kerätty tilannekuvaa VM Baro-työtyytyväisyyskyselyn, Kiekun sairauspoissaolotilastojen, työkykykeskustelulomakkeiden seurannan, YritysMehiläisen ja Kevan avaintietojen avulla.

Henkilöstön työtyytyväisyyskysely toteutettiin 25.9. – 15.10.2024. Vuoden 2024 työtyytyväisyyden kokonaisindeksi oli 3,69. Vuonna 2023 vastaava luku oli 3,70. Parhaimmiksi arvioituja asioita olivat työpaikan arvojen tunteminen, työn tavoitteiden tietäminen ja



sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin. Kymmenen huonoimmaksi arvioidun asian listalla olivat palkkaukseen, johtamiseen ja kehityskeskusteluihin liittyviä asioita.

Tullissa koulutettiin 20 tullilaista sisäiseksi sovittelijoiksi. Sovittelua käytetään apuna työyhteisöhäiriöiden selvittämisessä. Sovitteluprosessin tavoitteena on aktivoida työyhteisöhäiriön osapuolia löytämään ratkaisuja tilanteen selvittämiseksi. Sisäistä sovittelua toteutetaan sovitteluparien avulla.

Esihenkilöille toteutettiin yksi Esihenkilöiden ajankohtaistilaisuus. Tilaisuudessa käsiteltiin työtyytyväisyyskyselyn tulosten tulkintaa ja esittelyä työyhteisössä. Esihenkilöille esiteltiin valmiita aineistoja kehittämistoimenpiteiden ideointiin, toimenpidesuunnitelman laadintaan ja toimenpiteiden seurantaan. Kehittämistoimista laadittavat toimenpidesuunnitelmat toimitetaan henkilöstöpalveluihin ja niistä laaditaan myöhemmin raportti intraan.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn intrasivuja päivitettiin selkeämmiksi. Intrasivuilta löytyy nyt muun muassa kaavioita työkykyjohtamisen tueksi.

Esihenkilöitä tuettiin haasteellisissa tilanteissa tapauskohtaisesti. Esihenkilöt saavat tukea työkykyasiantuntijalta ja työhyvinvointipäälliköltä erilaisiin työkyvyn haasteisiin, päihdeongelmiin, työyhteisöhäiriöihin ja psykososiaalisen kuormittumisen hallintaan.

Tullilaisten käytössä on Break pro-taukoliikuntasovellus. Sovelluksen avulla jokainen tullilainen voi aikatauluttaa omaan työhönsä sopivia ja palauttavia taukoliikuntahetkiä.

Tullin henkilöstöllä on käytössään työterveyshuollon kattavat palvelut Mehiläisen toimipisteissä ja tietyissä verkostokumppaneiden toimipisteissä. Työterveyshuollon palveluihin kuuluu sekä ennaltaehkäisevä lakisääteinen työterveyshuolto että työterveyspainotteinen sairaanhoito.

Vuonna 2024 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat noin 1,54 miljoonaa euroa. Kustannukset laskivat hieman suhteessa vuoteen 2023, jolloin ne olivat noin 1,6 miljoonaa euroa. Vuonna 2024 kustannuksista 43 % koostui ennaltaehkäisevästä työterveyshuollosta, 45 % sairaanhoidosta ja 12 % muista palveluista. Prosenttiosuudet olivat samat suhteessa vuoteen 2023.

Tulli tarjosi henkilöstölleen aikaisempien vuosien tapaan influenssarokotuksen. Rokotuksia annettiin vuonna 2024 758 kpl. Määrä oli lähes sama verrattuna vuoteen 2023 (759 kpl).

Tullilaisilla oli mahdollisuus osallistua työterveyshuollon järjestämiin, työkykyä tukeviin valmennusohjelmiin. Tullilaisilla oli myös mahdollisuus osallistua Kelan yksilöllisiin kuntoutuksiin ja Kevan ammatilliseen kuntoutukseen.

Työterveyshuollon ja Tullin yhteistyönä koeponnistettiin osastokohtaisia tilaisuuksia syksyllä 2024, joissa osastot pääsivät kertomaan ajankohtaisia kuulumisiaan ja työterveyshuolto jakoi oman osastokohtaisen tilannekuvan tunnuslukujensa kautta viimeisen puolentoista vuoden ajalta. Tilaisuuksia järjestettiin yhteensä 7 kpl. Tilaisuuksia tullaan jatkamaan vuosittain.

6.2. Sairauspoissaolot

Henkilöstölle kertyi vuonna 2024 sairauspoissaoloja^{*)} 11,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2023: 11,5 työpäivää/htv). Sairauspoissaolot lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna 0,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tullilainen sairasti 3,5 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 4,8 työpäivää. Sairauspoissaolojen yhteislukumäärä oli 4 996 (2023: 5 382). Kaikista sairauspoissaoloista lyhyitä eli 1–3 päivän poissaoloja oli 73 prosenttia (valtiohallinto: 77 prosenttia). Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus kasvoi yhden prosenttiyksikön edellisestä vuodesta. Terveysprosentti eli niiden henkilöiden osuus, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja, oli 21 prosenttia koko henkilöstöstä (valtiohallinto: 36 prosenttia).

Diagnoosiluokittain tarkasteltuna eniten poissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinoireet. Näitä poissaoloja oli 22,6 prosenttia kaikista poissaoloista. Toiseksi suurin diagnoosiluokka oli mielenterveysoireet, joita oli 21 prosenttia poissaoloista.

Vuonna 2024 sairauspoissaolojen vuoksi menetettiin 91 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 27 henkilötyövuotta lisää.

Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 498 euroa henkilötyövuodelta. Kustannukset olivat pienemmät kuin edellisenä vuonna, jolloin ne olivat 530 euroa henkilötyövuodelta. Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat pienemmät kuin valtiolla keskimäärin (654 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.

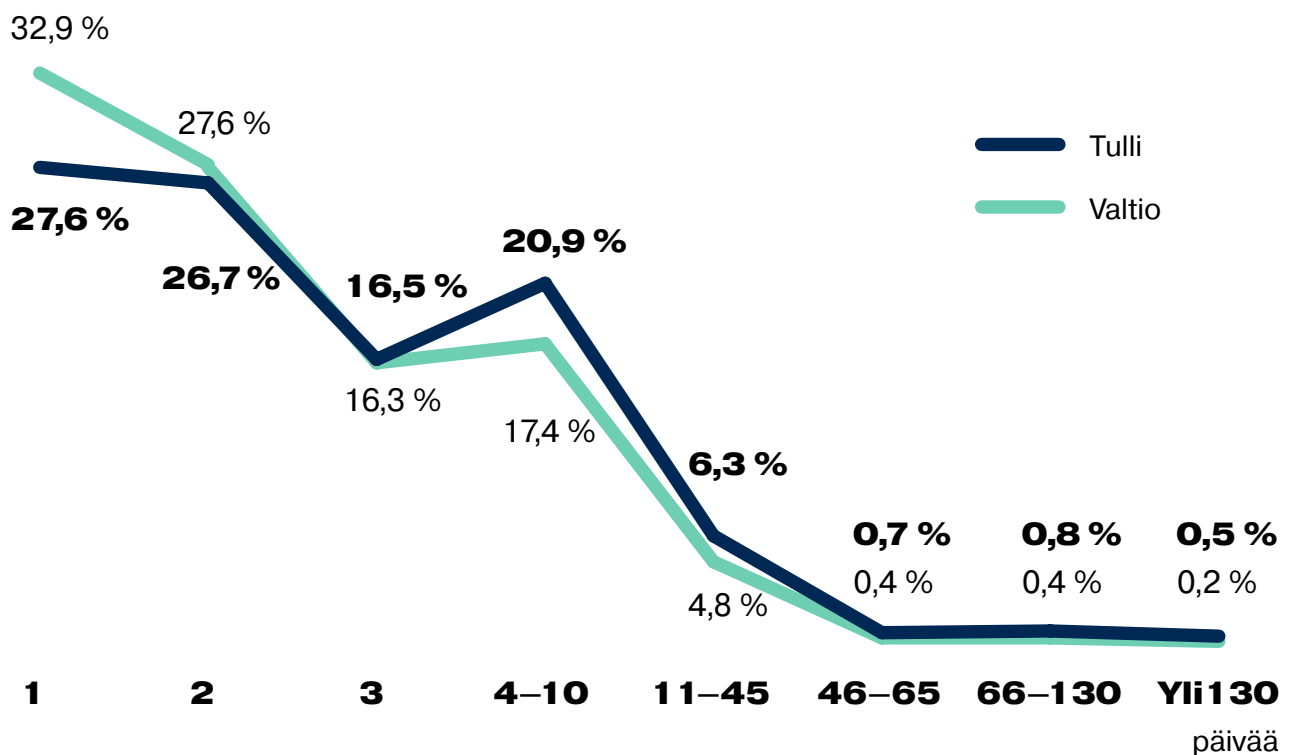
Taulukko 3. Sairauspoissaolot Tullissa 2019–2024 ja valtionhallinnossa 2024

Sairauspoissaolot	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Valtio 2024
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	13,2	11,3	10,1	13,0	11,5	11,6	8,1
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/poissaolo	5,3	5,4	5,2	4,5	4,4	4,8	4,2
Sairauspoissaolojen lukumäärä	4 877	4 243	4 035	5 968	5 382	4 996	153 712
1–3 päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista	71,3 %	67,6 %	71,3 %	66,2 %	71,2 %	72,5 %	76,8 %
Terveysprosentti (henkilöiden osuus, joilla ei ole sairauspoissaoloja)	21,1 %	22,9 %	32,4 %	14,2 %	18,6 %	21,0 %	36,3 %
Sairauksista johtuvien käyntien lukumäärä työterveyshuollossa /htv	3,5	2,7	2,6	3,0	2,7	3,0	5,6

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

**) Tullin henkilötövuoden hinta (työvoimakustannukset euroa/htv) vuonna 2024 oli 63 731 euroa. Katso työvoimakustannusten määrittely kappaleessa 9.1.

Kaavio 13. Sairauspoissaolojen pituudet Tullissa ja valtionhallinnossa 2024



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, sekä etätyössä sattuneiden työtapaturmien osalta valtion etätyön tapaturmavakuutuslaissa. Valtiokonttori korvaa valtion palvelussuhteessa oleville henkilöille sattuneet työtapaturmat ja ammattitaudit.

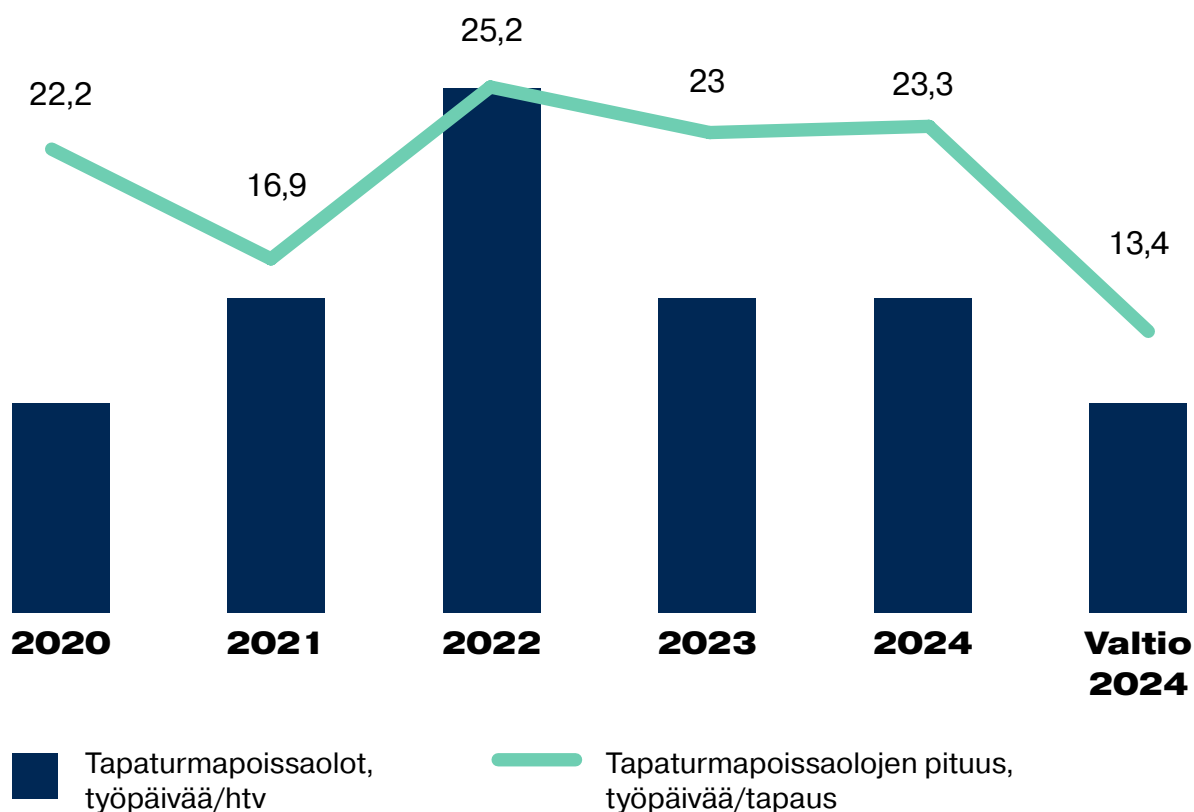
Työtapaturma on ulkoisesta tekijästä johtuva äkillinen ja odottamaton tapahtuma, joka aiheuttaa työntekijälle fyysisen tai psyykkisen vamman tai sairauden. Lisäksi tarvitaan lääketieteellinen syy-yhteys, eli korvattavan vamman tai sairauden on johduttava sattuneesta tapaturmasta.

Edellisvuoteen verrattuna työtapaturmien määrä, erityisesti työmatkatapaturmien määrä, on laskenut merkittävästi. Vuonna 2024 Tullin työntekijät ilmoittivat Valtiokonttorille 59 työtapaturmaa, joista työmatkatapaturmien osuus oli 21. Suurin osa työmatkatapaturmista oli liukastumisia. Vastaavasti työpaikalla tapahtuneista työtapaturmista suurin osa johtui liukastumisista, kompastumisista tai muista äkillisistä fyysisistä kuormittumisista (17 tapausta). Voimankäyttötilanteisiin valmentavissa ja ylläpitävissä voimankäyttökoulutuksissa sattuneita työtapaturmia ilmoitettiin Valtiokonttorille ainoastaan viisi tapausta. Valtiokonttori hylkäsi kolme ilmoitusta; kaksi oli tapahtunut vapaa-ajalla ja ja yhdessä syy-yhteys oli puutteellinen.

Taulukko 4. Työtapaturmien määrät syylajeittain Tullissa vuonna 2024

Tapaturman syy	Määrä vuonna 2024
Työmatkatapaturmat	21
Voimankäyttökoulutus	5
Liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen	9
Äkillinen fyysinen kuormittuminen	8
Itsensä kolhiminen	5
Etätyössä tapahtuneet tapaturmat	2
Mahdollinen kemiallinen altistus	2
Liikkuvan aiheuttajan osuma	4
Viikkoliikunta	0
Mahdollinen kuulovaurio	0
Yhteensä	56

Kaavio 14. Työtapaturman aiheuttamat poissaolot Tullissa 2020–2024 ja valtionhallinnossa 2024



Työtapaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmapoissaolot pysyivät edellisen vuoden tasolla työpäivinä henkilötyövuotta kohden mitattuina. Poissaolojen kesto piteni ja oli keskimäärin 23,3 työpäivää poissaoloa kohden (2023: 23 työpäivää). Valtionhallinnossa tapaturmapoissaolojen osuudet olivat hivenen matalammat (määrä 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden ja kesto keskimäärin 13,4 työpäivää tapausta kohden).

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 jaostotoimintansa 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 2024 Joensuussa järjestettiin Tullin 64. talvimestaruuskilpailut, joihin osallistui yli 200 henkilöä, ja Lappeenrannassa 64. kesämestaruuskilpailut, joihin osallistui lähes 250 henkilöä. Tullilaisia osallistui jälleen myös kansainvälisiin kilpailuihin, muun muassa ECSAn maastojuoksukilpailuihin Tšekissä ja Nijmegenin marssiin Alankomaissa.

Omatoimiset liikuntailtapäivät pidettiin huhti-toukokuussa sekä syys-lokakuussa 2024. Lisäksi paikalliskerhot järjestivät joitakin yhteisiä liikuntailtapäiviä. Kaikki tullilaiset saivat käyttää valitsemaansa 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 2024 Tullialan peruskoulutusta edeltävän Tullin yleisperehdytyksen suoritti 53 henkilöä. Tullialan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksen aloitti 23 henkilöä. Tullialan ammattitutkinnon on voinut suorittaa vuodesta 2012 alkaen. Vuoden 2024 lopussa Tullialan ammattitutkinnon suorittaneita tullilaisia oli yhteensä 349.

Asiantuntija- ja erityistehtävissä toimiville työntekijöille tarkoitetun Tullialan peruskoulutuksen E-linjan aloitti 46 opiskelijaa vuonna 2024. E-linjan on suorittanut vuosina 2006–2024 yhteensä noin 488 tullilaista.

Tullin ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutusohjelman koulutuksia järjestettiin etä-, verkko- ja monimuotokoulutuksina aina, kun se oli koulutuksen toteutuksen kannalta mahdollista. Keskeisiä koulutusteemoja olivat esimerkiksi teknologian hyödyntäminen, ensiapukoulutukset, voimankäyttökoulutukset, projektipäällikkökoulutus sekä uuden tullausjärjestelmän käyttöönotto. Tämän lisäksi itärajan henkilöstölle järjestettiin kohdennettua koulutusta vuoden 2024 aikana.

Lähiesihenkilötyön ammattitutkinnon suorittaminen on pakollinen koulutus kaikille Tullin uusille esihenkilöille. Myös pidempään esihenkilötyötä Tullissa tehneet voivat suorittaa tutkinnon. Lähiesihenkilötyön ammattitutkintoon tähtäävät opinnot aloitti vuonna 2024 yhteensä 17 esihenkilöä. Tavoite- ja osaamiskeskustelukoulutukseen osallistui myös 17 henkilöä vuonna 2024. Lisäksi yksittäisiä henkilöitä opiskeli muun muassa HAUS-kehittämiskeskuksen järjestämissä esihenkilö- ja johtamiskoulutuksissa, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksessa sekä muilla esihenkilökursseilla Tullissa ja Tullin ulkopuolella.

7.2. Osaamisen kehittämishankkeet

Vuoden 2023 osaamisen kehittämisen toimenpiteitä jatkettiin vuonna 2024. Tullin ikä- ja elinkaarijohtamisen mallin rakentamista jatkettiin. Lisäksi edistettiin osaamisen hallintajärjestelmän, Kieku-Osaavan, hankintaa, ja samalla rakennettiin Tullin osaamiskirjastoa. Tullin osaamiskirjastoa rakennettiin yhdessä osastojen ja toimintojen kanssa ja siihen koottiin kaikki Tullin työroolit ja -tehtävät sekä niissä tarvittavat osaamiset ja osaamisten arviointikriteerit. Samassa yhteydessä kerättiin alustava tietoa tulevaisuudessa tarvittavista osaamisista tullitason osaamiskartoitusta varten. Tullin osaamiskirjasto valmistuu alkuvuodesta 2025 ja sitä päivitetään tarpeen mukaan. Kieku-Osaavan käyttöönoton myötä tulevaisuudessa mm. tavoite- ja osaamiskeskustelut sekä työtilannekeskustelut käydään ao. järjestelmää hyödyntäen.

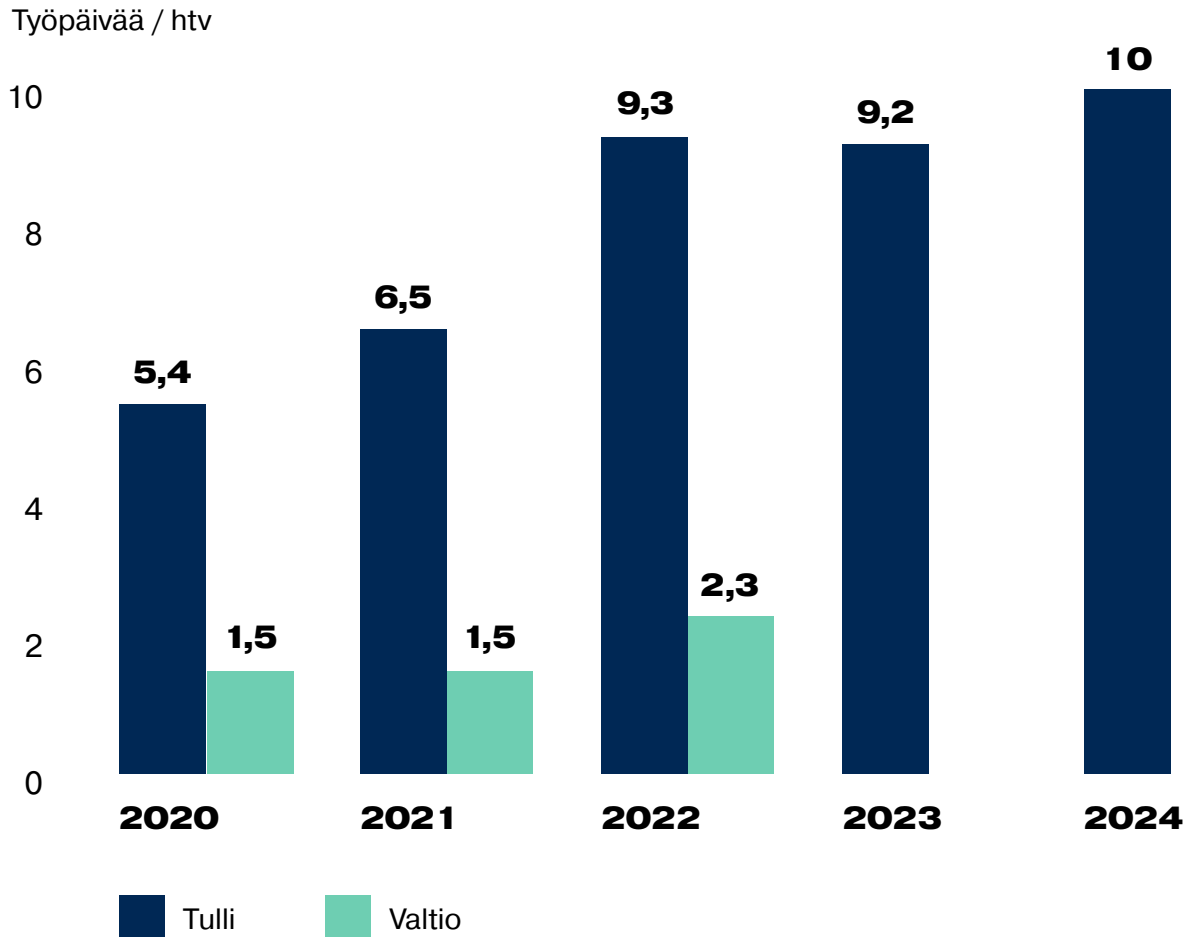
Tullin ja Turun ammattikorkeakoulun yhteistyössä suunnittelema viiden opintopisteen opintojakso toteutettiin syksyllä 2024 jo kolmatta kertaa. Tulliasioita käsittelevä opintojakso on ollut suosittu ja syyslukukaudella 2024 kurssin aloitti noin 70 opiskelijaa.

Tullin henkilöstön jatkuvan oppimisen mahdollistavia digipedagogisia palveluja tuettiin ja kehitettiin monin eri tavoin, mm. tuottamalla useille eri henkilöstöryhmille suunnattuja verkkokoulutuksia.

7.3. Kansainvälinen toiminta

Kansainvälinen tullikoulutusyhteistyö painottui yhteistyöhön EU:n ja Pohjoismaiden kanssa. Tullilaisia osallistui vuoden aikana esimerkiksi EU-yhteistyön puitteissa järjestettyihin Tulli-ohjelman oppimistapahtumiin (Common Learning Event Programme), joissa opetellaan käytännön taitoja ja kehitetään osaamista koulutuksen ja kokemusten vaihdon avulla. Lisäksi tullilaisia on osallistunut lukuisiin Tulli-ohjelman alaisiin IT-koulutuksiin.

Kaavio 15. Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa*) ja valtionhallinnossa 2020–2024



7.4. Koulutuspanostus

Henkilöstöstämme 83 prosenttia osallistui vuonna 2024 johonkin koulutukseen (2023: 83 prosenttia). Koulutuksista osa oli Tullin omia ja osa ulkopuolisia koulutuksia. Henkilöstökoulutuksen yhteenlaskettu laajuus vuonna 2024 oli 19 895 koulutuspäivää eli 10 päivää henkilötyövuotta kohden.

*) Raportointijärjestelmä Tahtista ei ole saatu vuodesta 2023 alkaen luotettavaa tietoa valtion koulutuspanostuksesta, joten valtion tiedot puuttuvat vuodesta 2023 alkaen.

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, joka vahvistetaan työnantajan ja henkilöstön edustajien toimesta.



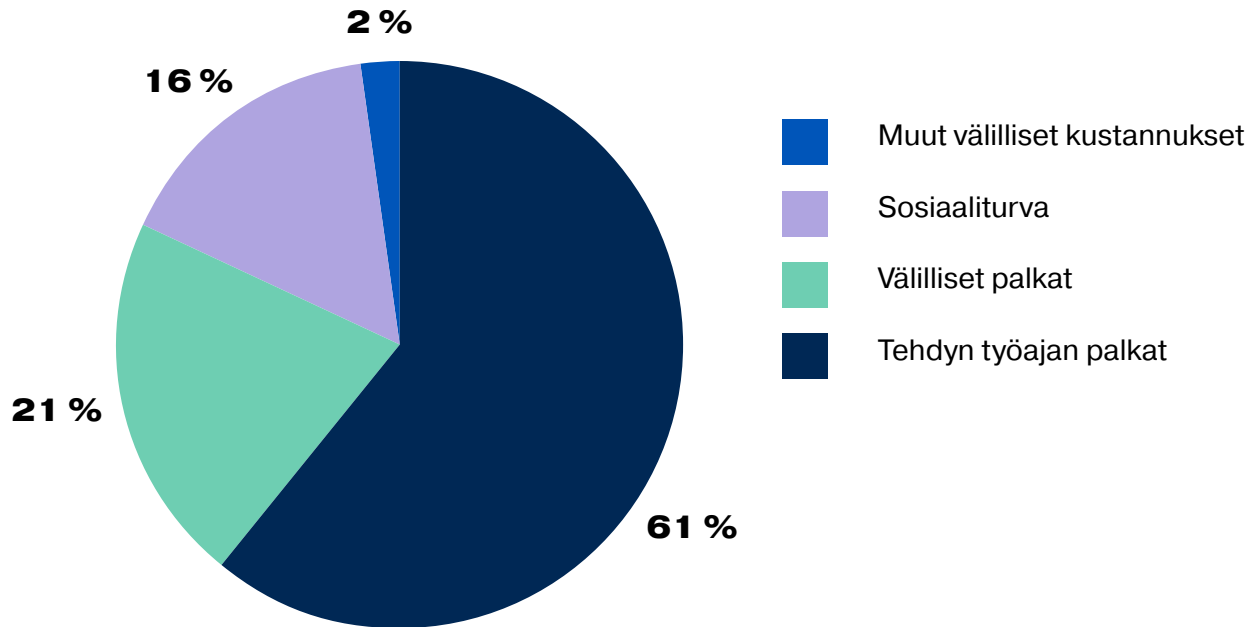
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus

9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkasta, välillisistä palkoista ja muista välillisistä kustannuksista sekä sosiaaliturvamaksuista. Vuonna 2024 Tullin työvoimakustannukset olivat Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan 126,2 miljoonaa euroa, josta varsinaisten palkkojen osuus oli 82,4 prosenttia eli noin 103,9 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat.

Välilliset palkkakustannukset olivat 27,1 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 15,5 prosenttia työvoimakustannuksista.

Henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset olivat 63 731 euroa henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto: 69 439 euroa/htv). Henkilötyövuoden hinta on noussut 1,5 prosentilla vuodesta 2023 (valtionhallinto: 2,5 prosenttia) johtuen niin yleiskorotuksista kuin myös siitä, että Itärajalta on siirtynyt työntekijöitä muualle Tulliin korkeamman vaativuustason tehtäviin.

Kaavio 16. Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2024

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 2024 palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 56 prosenttia työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 7–12 ja loput tullilylitarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli edellisten vuosien tapaan 8, ja sillä työskenteli 17 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.

Osallistuimme edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 188 organisaation tiedot ja noin 53 500 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.

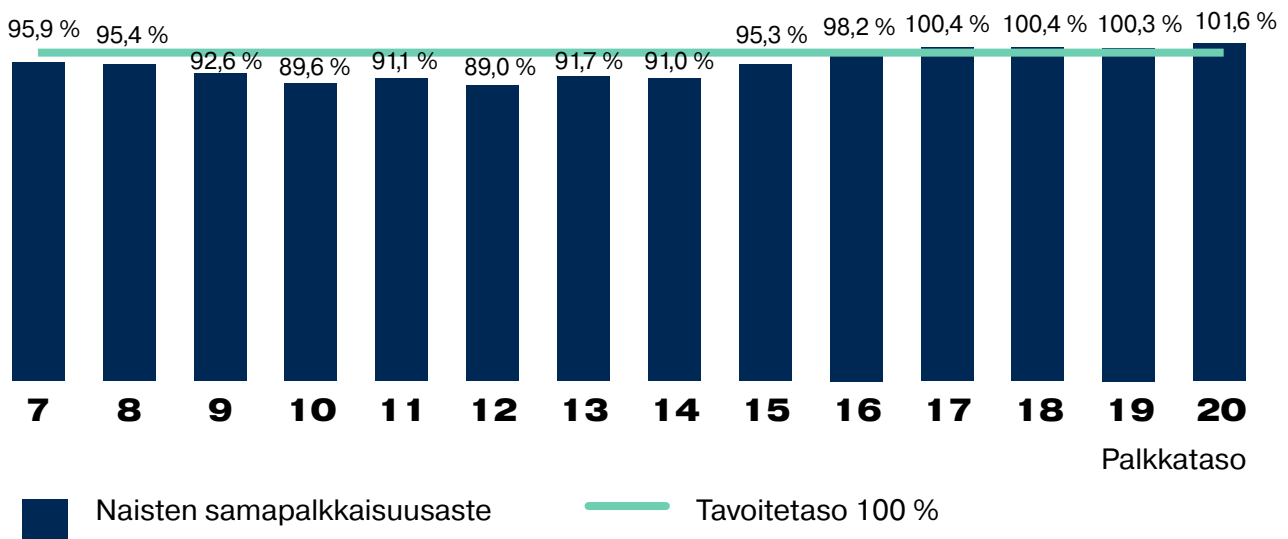
9.4. Sukupuolten samapalkkaisuus

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 2024 oli 95 prosenttia (2023: 95,1 prosenttia). Tämä tarkoittaa, että miehet saivat keskimäärin 5,2 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin naiset. Vaativuustasolla 16 naisten palkka oli lähes yhtä suuri tai yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasoilla 17–20 naisten palkka oli hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi oli vaativuustasolla 12 (89 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 17. Tullin samapalkkaisuusindeksi vaativuustasoittain 2024 (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 2024 vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tah-ti-järjestelmän mukaan 76,1 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomi-en ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 23,9 prosenttia. Työpäivien lukumäärä oli 252. 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 10 työpäivää (4 prosenttia), vuosilomiin 36,4 työpäivää (14,5 prosenttia) ja sairauspoissaoloihin 12 työpäivää (4,4 prosenttia). Rahana korvatus ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,1 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 ylitoista sekä varallaolo- ja viikkolevosta maksettaisiin rahakorvauksia. Työaikapankkitunteja voi käyttää myös pitempiä vapaita varten, ja niitä voi yhdistää esimerkiksi vuosilomaan ja muihin poissaoloihin.

9.6. Matkustus

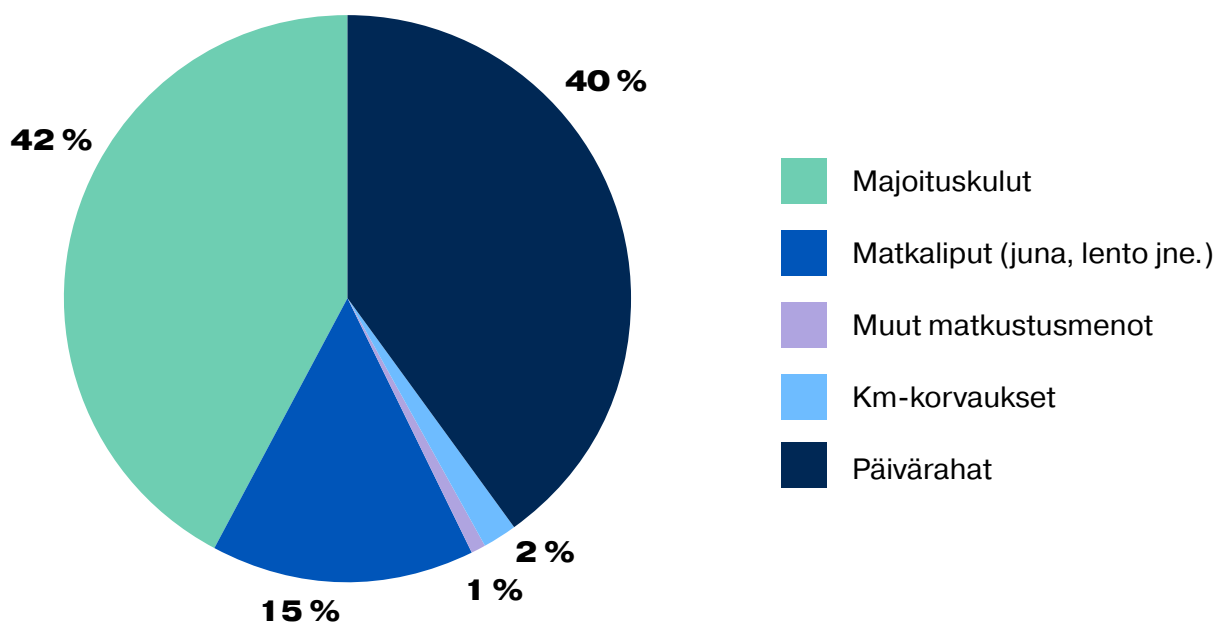
Matkustusmenomme olivat vuonna 2024 yhteensä 3,5 miljoonaa euroa. Matkustusmenojen osuus toimintamenoista oli 1,6 prosenttia (2023: 1,2 prosenttia). Matkustusmenot henkilötyövuotta kohden olivat 1 747 euroa (2023: 1 242 euroa). Matkustusmenojen kasvu

johtui pääosin itärajan toimipaikkojen henkilöstön komennusmatkakustannuksista muihin toimipaikkoihin.

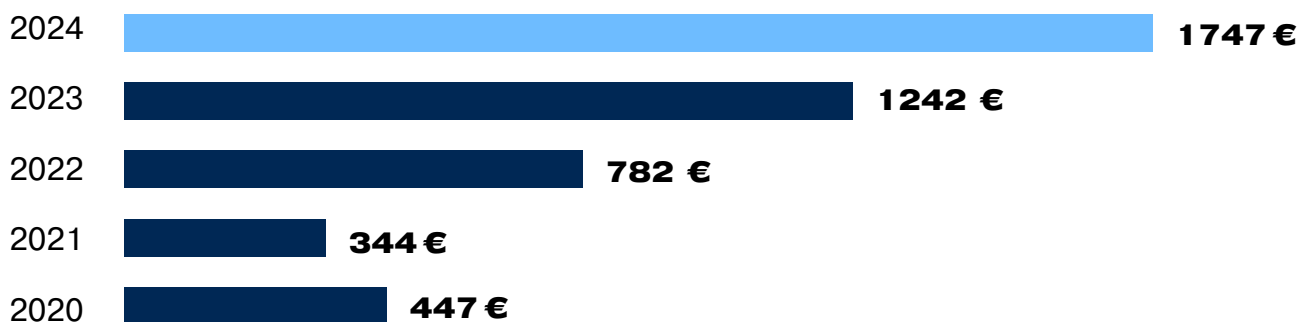
Vuonna 2024 matkustusmenot ylittivät edeltävän vuoden 2019 tason 34 prosentilla. Kasvua vuodesta 2023 oli noin 1 miljoonaa euroa. Matkapäivien määrä kasvoi lähes 40 prosentilla ja oli noin 32 000 päivää (2023: 23 000 matkapäivää). Kaiken kaikkiaan Helsingin hotelleissa majoituttiin yli 3 600 yötä. Yhden hotelliyön keskihinta oli 114 euroa (2023: 114 euroa/yö).

Suurimmat menoerät matkustusmenoissa olivat päivärahat (40 prosenttia), majoituskulut (42 prosenttia) ja matkaliput (15 prosenttia).

Kaavio 18. Matkakustannusten jakautuminen 2024



Kaavio 19. Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2020–2024



10. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2024 lopussa yhteensä 1 975 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä oli 1 978. Henkilöstöstä 47 prosenttia oli naisia ja 53 prosenttia miehiä. Henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta.

Taulukko 5. Yhteenveto Tullin henkilöstökertomuksen tiedoista 2019–2024

Yhteenveto	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Henkilömäärä	1 896	1 991	2 038	2 040	2 029	1 975
HTV	1 852	1 929	1 998	2 028	2 010	1 978
Keski-ikä	49,1	48,6	48,4	48,6	49,1	49,5
Naisia (%)	45,1	45,3	46,2	45,9	47,0	46,8
Miehiä (%)	54,9	54,7	53,8	54,1	53,0	53,2
Virkasuhteisia (%)	94,9	94,4	93,5	93,0	92,7	92,5
Osa-aikaisia (%)	5,1	4,9	4,4	4,4	4,0	3,6
Määräaikaisia (%)	1,3	2,7	4	5,8	6,7	5,7
Koulutustasoindeksi	4,6	4,7	4,8	4,8	4,8	4,9
Koulutuspanostus (pv/htv)	7,1	5,4	6,5	9,3	9,2	10
Poistuma (%)	4,9	4,9	5,7	5,0	4,5	5,0
Sairauspoissaolot (työpv/htv)	13,2	11,3	10,1	13	11,5	11,6
Tapaturmapoissaolot (työpv/htv)	0,6	0,2	0,3	0,5	0,3	0,3
Työvoimakustannukset (milj. euroa)	103,4	108,7	116,1	120,4	126,2	126,2
Palkkasumma (milj. euroa)	85,9	90,6	96,3	98,8	103,1	103,9

Sairauspoissaoloja oli 11,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,8 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 19 895 oppimistyöpäivää eli 10 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksi oli 4,9.

Tullin palkkausjärjestelmän piiriin kuului 88 prosenttia henkilöstöstä. Palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 56 prosenttia työskenteli tullitarkastajana vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliylitarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli 8, jolla työskenteli 17 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Samapalkkaisuusindeksi oli 95 prosenttia.

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 76,1 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 23,9 prosenttia.

Henkilötyövuoden hinta oli 63 731 euroa. Henkilöstökulujen osuus oli 60 prosenttia toimintamenoista. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 747 euroa, ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 1,6 prosenttia.

Koostaja:

taloushallinto, johdon laskentatoimi
Olli Nurmi

johdonlaskentatoimi@tulli.fi

