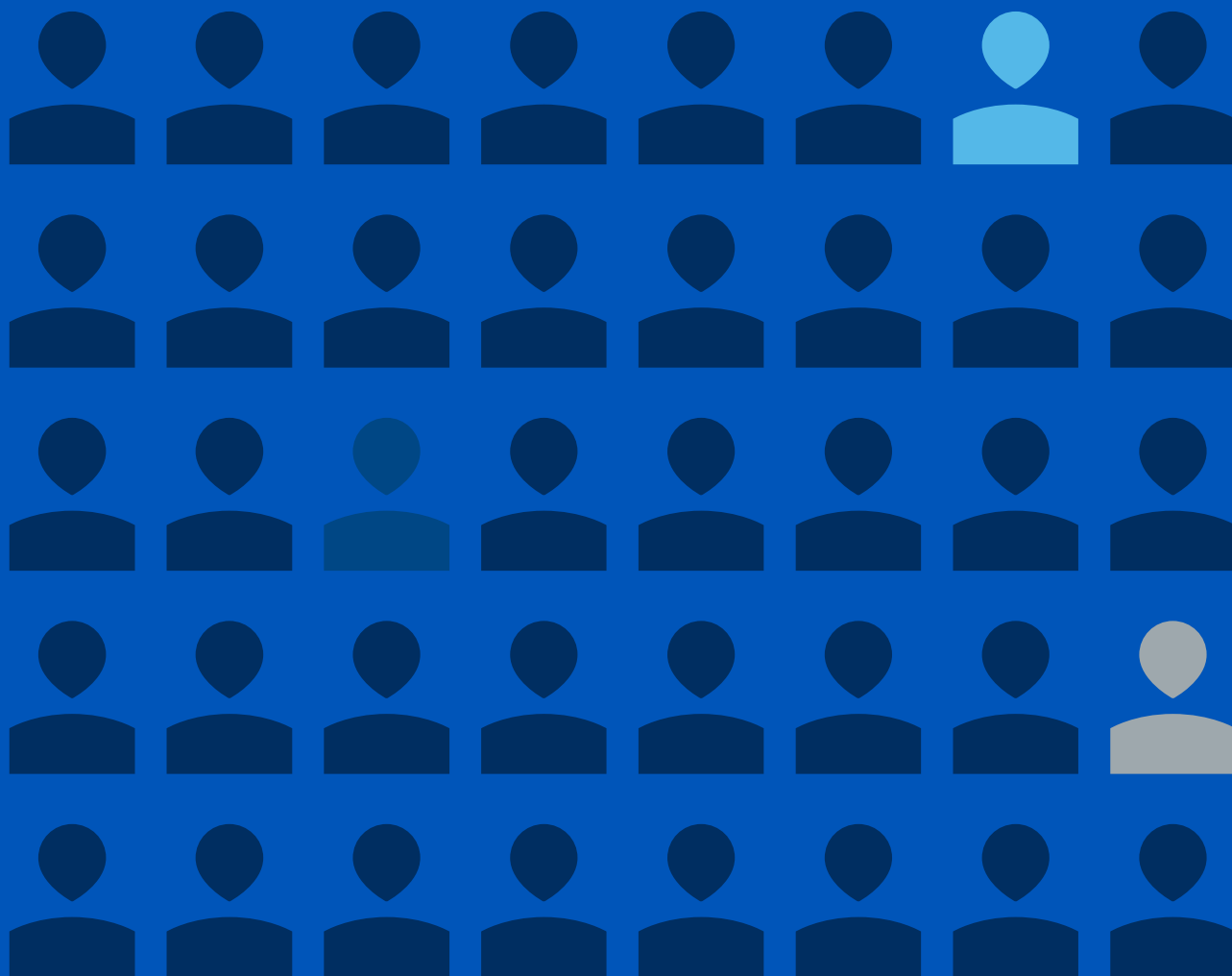


Personal- berättelse 2023



TULLEN

Innehållsförteckning

1. Förvaltningen hälsar	3
2. Inledning	5
3. Personalstruktur	6
3.1. Antal anställda	6
3.2. Personalens könsstruktur	8
3.3. Personalens åldersstruktur	10
3.4. Personalens tjänsteåldersstruktur	11
3.5. Anställningsförhållandets art	12
3.6. Personalens utbildningsstruktur	13
3.7. Praktikanter vid Tullen	14
4. Förnyelse av personalen	15
5. Personalresurser	17
6. Personalens välbefinnande i arbetet	18
6.1. Välbefinnande i arbetet	18
6.2. Sjukfrånvaro	20
6.3. Olycksfall i arbetet	22
6.4. Rekreativ verksamhet	25
7. Personalutveckling	26
7.1. Utbildning	26
7.2. Kompetensutvecklingsprojekt	27
7.3. Internationell verksamhet	27
7.4. Utbildningsinsats	28
8. Tullens utbildningsplan	29
9. Arbetskraftskostnader och lön	30
9.1. Arbetskraftskostnader	30
9.2. Lön	31
9.3. Mål- och kompetenssamtal	32
9.4. Lika lön mellan könen	33
9.5. Användningen av arbetstiden	34
9.6. Resor	34
10. Sammanfattning	36



1. Förvaltningen hälsar

Under år 2023 återspeglades situationen vid östgränsen starkt i Tullens personalfrågor. Rysslands omfattande invasion och ockupation i Ukraina fortsatte under år 2023, vilket genom olika sanktionshelheter påverkade trafikmängderna vid östgränsen. Dessutom ledde Rysslands hybridoperationer i slutet av 2023 till att gränsövergångsställena vid östgränsen stängdes genom statsrådets beslut. Fullständiga stängningar har fortsatt i början av 2024, och det återstår att se om gränsövergångsställena kan öppnas inom den närmaste framtiden. Ur personalpolitikens perspektiv fick minskningen av arbetet vid östgränsen under år 2023 både tillfälliga och mer permanenta effekter.

Under år 2023 ledde situationen vid östgränsen till betydande arbetsarrangemang. Sedan gränsövergångsställena stängdes har många tulltjänstemän vid östgränsen varit utstationerade till följd av handräckning och interna arrangemang inom tullkontorsavdelningen. På så sätt har man gjort det möjligt för alla tulltjänstemän vid östgränsen att fortsätta sitt arbete under år 2023, och Tullen behövde till exempel inte överväga permitteringar. Utvecklingen av situationen och minskningen av arbetsmängden vid östgränsen kräver dock att resurserna vid östgränsen ses över och att den nuvarande verksamhetsmodellen utvecklas. Tullens generaldirektör tillsatte i början av år 2024 en särskild arbetsgrupp för att bedöma situationen.

Undantagssituationen vid östgränsen har krävt mycket flexibilitet av både arbetstagarna och arbetsgivaren. Det har varit fantastiskt att se att båda parterna har visat sådan flexibilitet. Tack vare den ömsesidiga flexibiliteten har situationen hållits under god kontroll och vi har kunnat iaktta både Tullens operativa mål och en god personalpolitik. För detta, ett stort tack till personalen, personalorganisationerna, samt till tulltjänstemännen som organiserade situationen från arbetsgivarens sida.

Utöver situationen vid östgränsen har våra personalärenden präglats av nya uppgifter och allmänna samhällsförändringar. Under de senaste åren har Tullen fått nya och mer omfattande uppgifter, bland annat i samband med övervakningen av sanktionerna och mekanismen för koldioxidjustering vid gränserna. Dessa helheter har krävt nytt lärande samt utveckling och uppdatering av kompetensen. Ärmarna har kavlats upp på olika håll i huset, och man har börjat utveckla Tullens yrkeskunnighet i skötseln av dessa helheter. Även samhällets digitalisering går hela tiden framåt. Det har också påverkat tullanställdas vardag, och kommer att göra det även i fortsättningen. Artificiell intelligens utvecklas i svindlande takt, och även Tullen måste allt mer fundera över hur denna utveckling påverkar vår vardag och hur vi kan dra nytta av den. Dessutom har vi stora projekt på gång gällande våra arbetsredskap. Syftet är att möjliggöra ett effektivt arbete i olika arbetsmiljöer (fysisk arbetsmiljö, virtuell arbetsmiljö osv.).

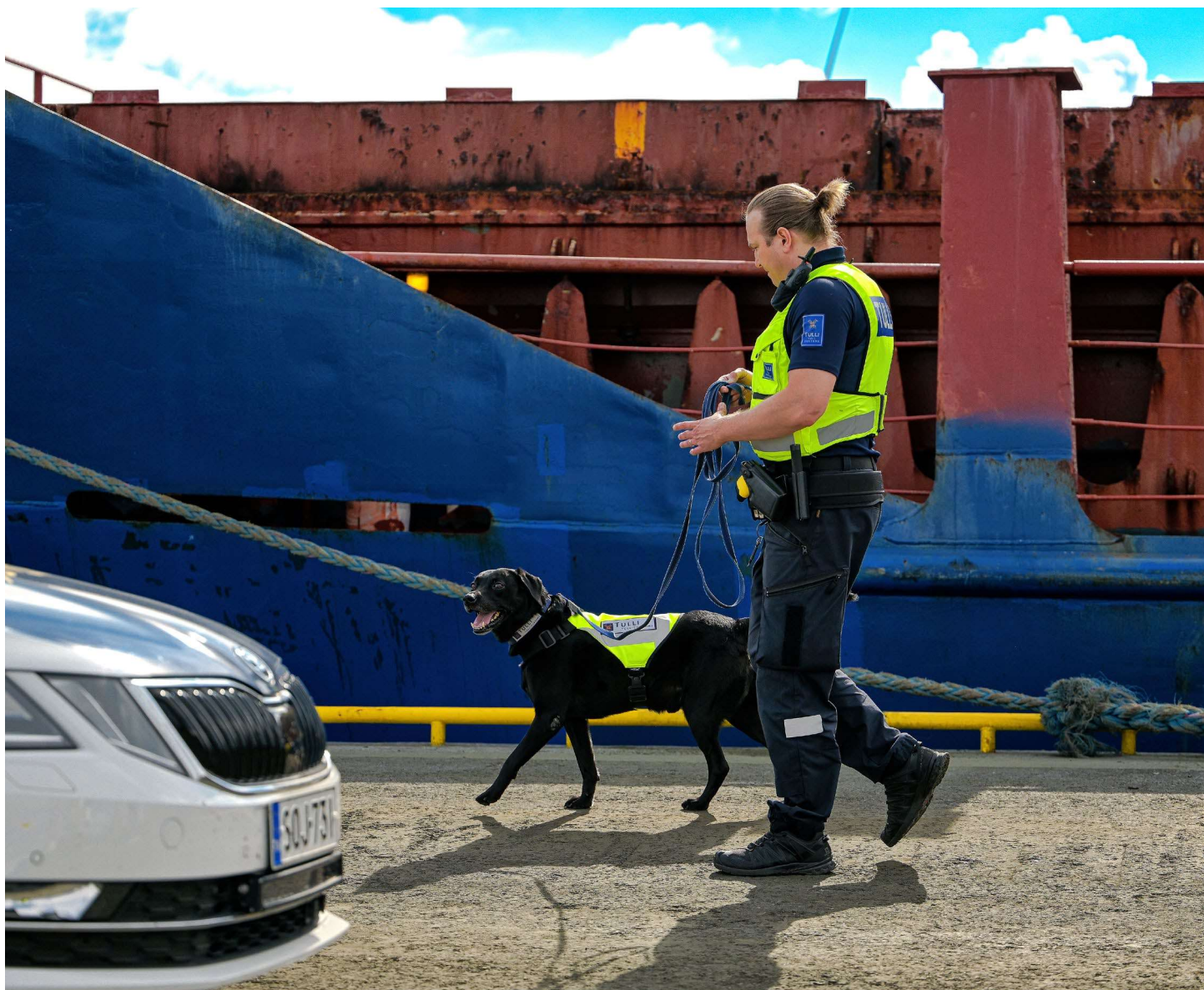
Tullens strategiperiod kom till sitt slut år 2023 och åtgärderna i strategin har nu till stor del övergått till linjearbete. Många saker som utvecklats som en del av strategin har småningom blivit en del av vår vardag och förändrar liksom våra verksamhetsmetoder i bakgrunden. Det har också varit fint att se att Tullen på vissa områden har varit en av statsförvaltningens föregångare med sin strategi. Som exempel kan nämnas statens personalstrategi som nyligen lanserats, där man kan se många av de element och mål som under strategiperioden utvecklades som en del av Tullens personalpolitik. Som organisation är det viktigt att vi utvärderar statens personalstrategi och vid behov uppdaterar vår egen, så att den motsvarar hela koncernens vilja.

Resultaten av VMBaro-enkäten som genomfördes 2023 visar att välbefinnandet i arbetet vid Tullen har förbättrats något. På grund av förändringarna i vår verksamhetsmiljö måste vi också i fortsättningen fästa uppmärksamhet vid och satsa på välbefinnandet i arbetet. Särskild uppmärksamhet bör fästas vid tillgången till stöd vid förändringar. Vi ska alla också komma ihåg att var och en av oss kan påverka välbefinnandet i arbetet både för oss själva och för våra kolleger med våra handlingar och vårt uppförande. Till exempel det att man frågar "hur går det?" och stannar upp för att lyssna på den andras svar, kan ha stor betydelse och visar att man bryr sig. I synnerhet under hybrid- och distansarbete kan möten och diskussioner vara av avgörande betydelse för många människor i det nya arbetets vardag.

Stefan Aniszewski
ställföreträdare för förvaltningsdirektören

2. Inledning

Tullens personalberättelse erbjuder information om personalens antal, struktur och förnyelse. Dessutom behandlas i rapporten bland annat välbefinnande i arbetet, personalutveckling, arbetskraftskostnader och lön. Granskningsåret är 2023, men utvecklingen av vissa nyckeltal beskrivs också över en längre tidsperiod. Informationen baserar sig på uppgifter som fåtts via personaldatasystemet Tahti och Kieku- och M2-systemen samt på utbildningens och företagshälsovårdens rapporter.

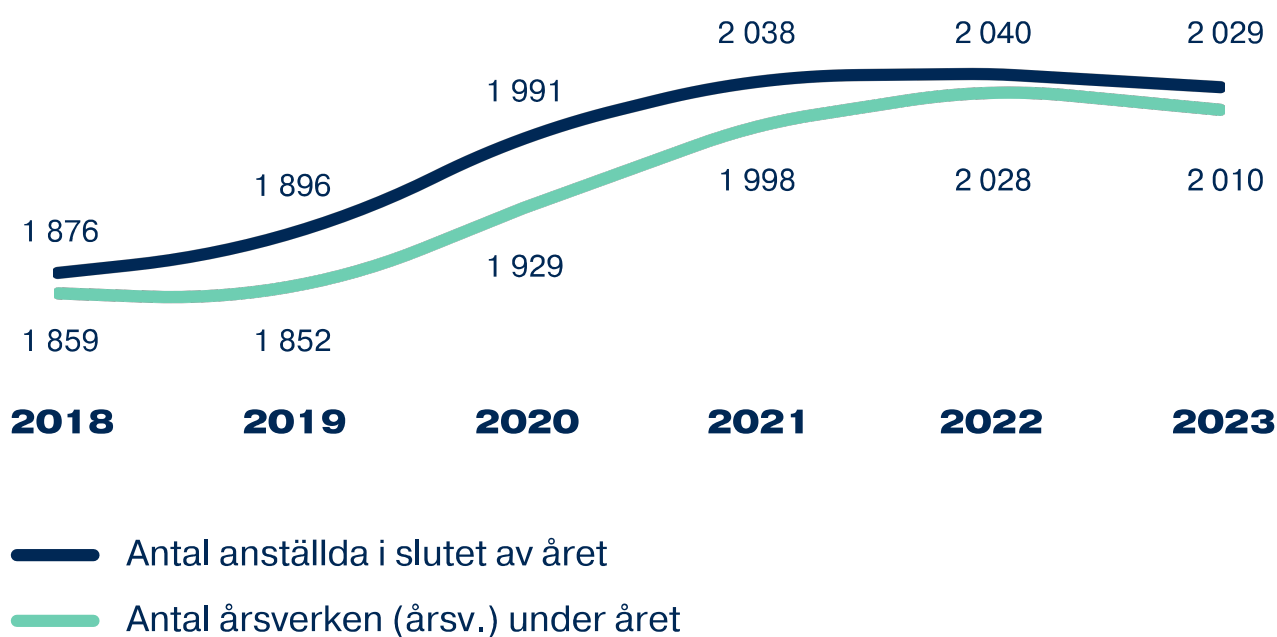


3. Personalstruktur

3.1. Antal anställda

Hos oss sjönk antalet anställda något år 2023. Enligt personaldatasystemet Tahti arbetade totalt 2 029 personer vid Tullen i slutet av år 2023, vilket är 0,5 procent färre än år 2022. Antalet årsverken mätt enligt de faktiska arbetsinsatserna*) var 2010 utan övertid och beredskap, vilket är 0,9 procent färre än år 2022. Antalet övertids- och merarbete samt beredskap var 18 årsverken.

Antalet anställda har ökat de senaste åren på grund av Storbritanniens utträde ur EU den 1 januari 2021, avlägsnandet av minimigränsen för uppbörd av mervärdesskatt den 7 juli 2021 och stärkandet av ICT-projekten genom ytterligare rekryteringar. Mer personal har också anställts bland annat för övervakningen av näthandeln med alkohol och för övervakningen av sanktionerna mot Ryssland. Sett i ett längre perspektiv har dock antalet tullanställda minskat betydligt. De främsta orsakerna till minskningen är statens produktivetsprogram, digitaliseringen av tjänster och knappa anslag. Sedan år 2008 har vår personal minskat med 21 procent, vilket motsvarar över 500 årsverken. Den verkliga minskningen är dock 12 procent, dvs. 314 årsverken, eftersom överföringen av bil- och punktbeskattningen till Skatteförvaltningen år 2017 minskade antalet anställda med 205 årsverken**).

Figur 1. Antal anställda och årsverken vid Tullen 2018–2023

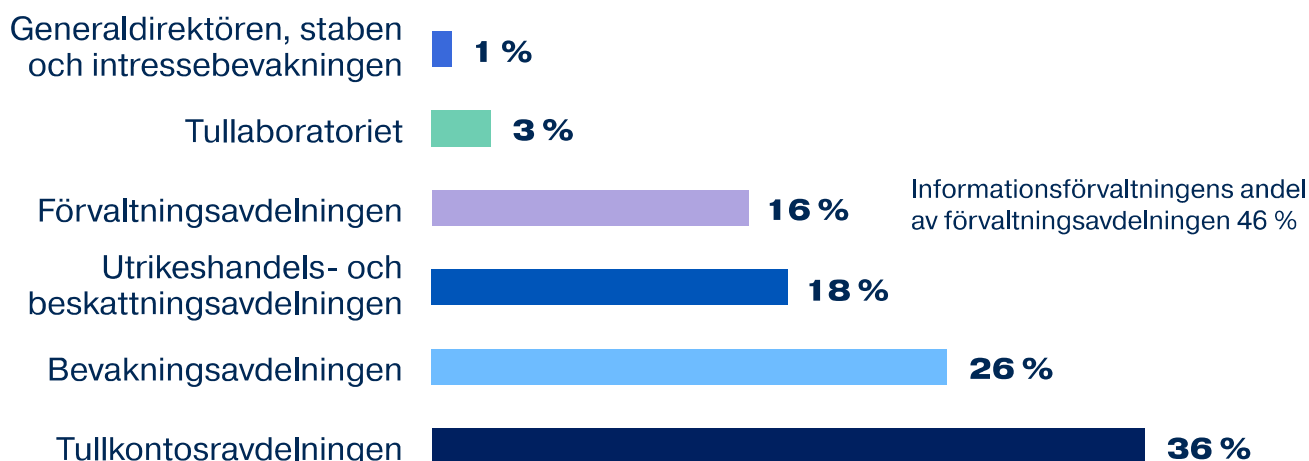
*) Med årsverke avses regelbunden normal arbetstid per år, till vilken inte räknas övertid eller annan arbetstid som överskrider den normala arbetstiden. Betald eller delbetald sjukdomstid minskar inte årsverket. Antalet årsverken för en heltidsanställd är alltid högst ett.

**) Dessutom överfördes två personer från Tullen till Skatteförvaltningen när mervärdesbeskattningen vid import överfördes från Tullen till Skatteförvaltningen den 1 januari 2018. Skatteförvaltningen sköter om mervärdesbeskattningen vid import för momsregistrerade importörer, och Tullen sköter fortfarande mervärdesbeskattningen av övriga kunders import.

Av vår personal var 36 procent placerade vid tullkontorsavdelningen vid sådana tullkontor där man utför tullklarerings- och tullbevakningsuppgifter. Andelen anställda vid tullkontorsavdelningen har minskat något från tidigare 39 procent, eftersom personalen vid gränsövergångsställena vid östgränsen tillfälligt eller permanent

placerades i andra uppgifter på grund av den minskade trafikmängden vid östgränsen. Över en fjärdedel av vår personal var placerad vid bevakningsavdelningen i brottsbekämpnings-, företagsgransknings- och tullbevakningsuppgifter. Av personalen placerad vid utrikeshandels- och beskattningsavdelningen arbetade 18 procent med tullklarering, statistikföring och kundhantering vid utrikeshandel samt med skatteuppbörd. Drygt tre procent av personalen var placerad vid Tulllaboratoriet och totalt 17 procent inom förvaltningen och staben. Av personalen vid förvaltningsavdelningen arbetade 46 procent med uppgifter inom informationsförvaltning.

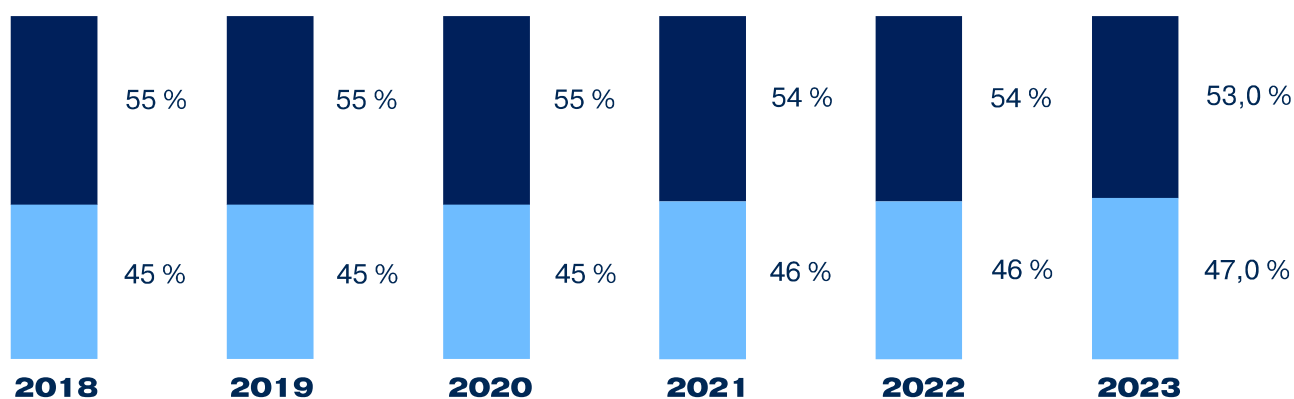
Figur 2. Personalfördelning vid Tullen enligt avdelning 2023



3.2. Personalens könsstruktur

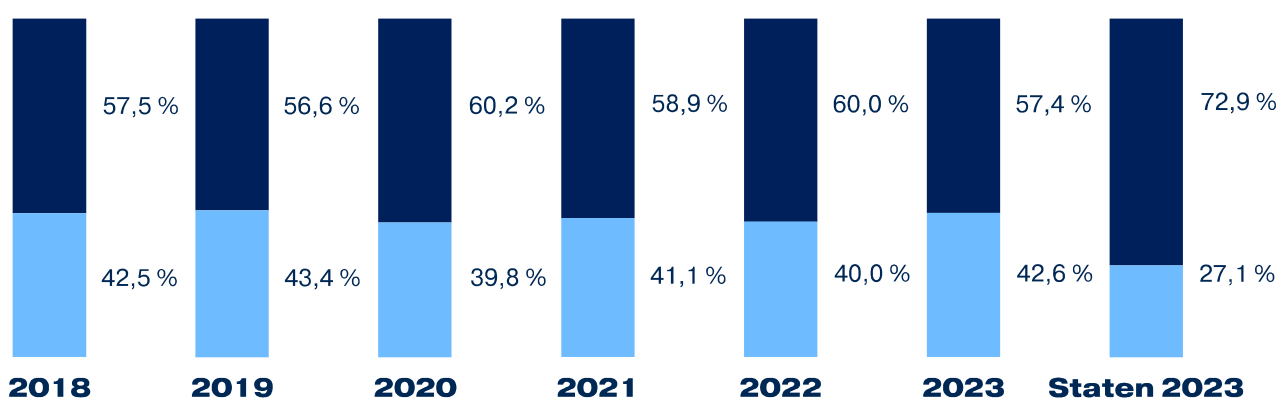
Kvinnornas andel av vår personal uppgick till 47 procent och männens andel till 53 procent. Inom Tullen arbetar fyra procentenheter färre kvinnor än inom statsförvaltningen i allmänhet. Andelen kvinnor i expertuppgifter var 54,1 procent (statsförvaltningen: 57,5 procent). Andelen ökade med 2,4 procentenheter jämfört med året innan. Andelen kvinnor i chefsuppgifter var 42,6 procent, vilket är betydligt högre än inom statsförvaltningen i genomsnitt (27,1 procent).

Figur 3. Personalens könsfördelning vid Tullen 2018–2023

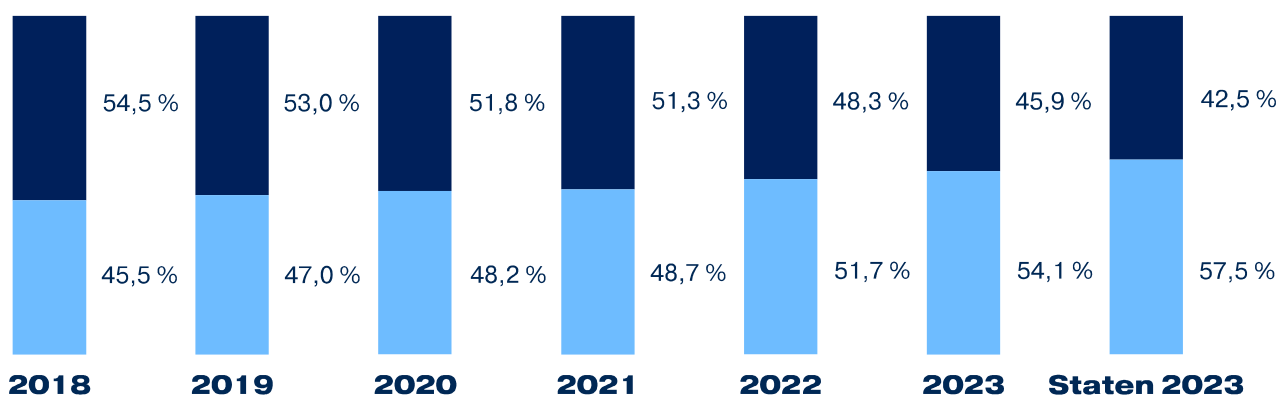


Figur 4. Könsfördelning bland Tullens chefer och experter åren 2018–2023.
Jämförelse med statsförvaltningen år 2023

Chefernas könsfördelning



Könsfördelning i expertuppgifter



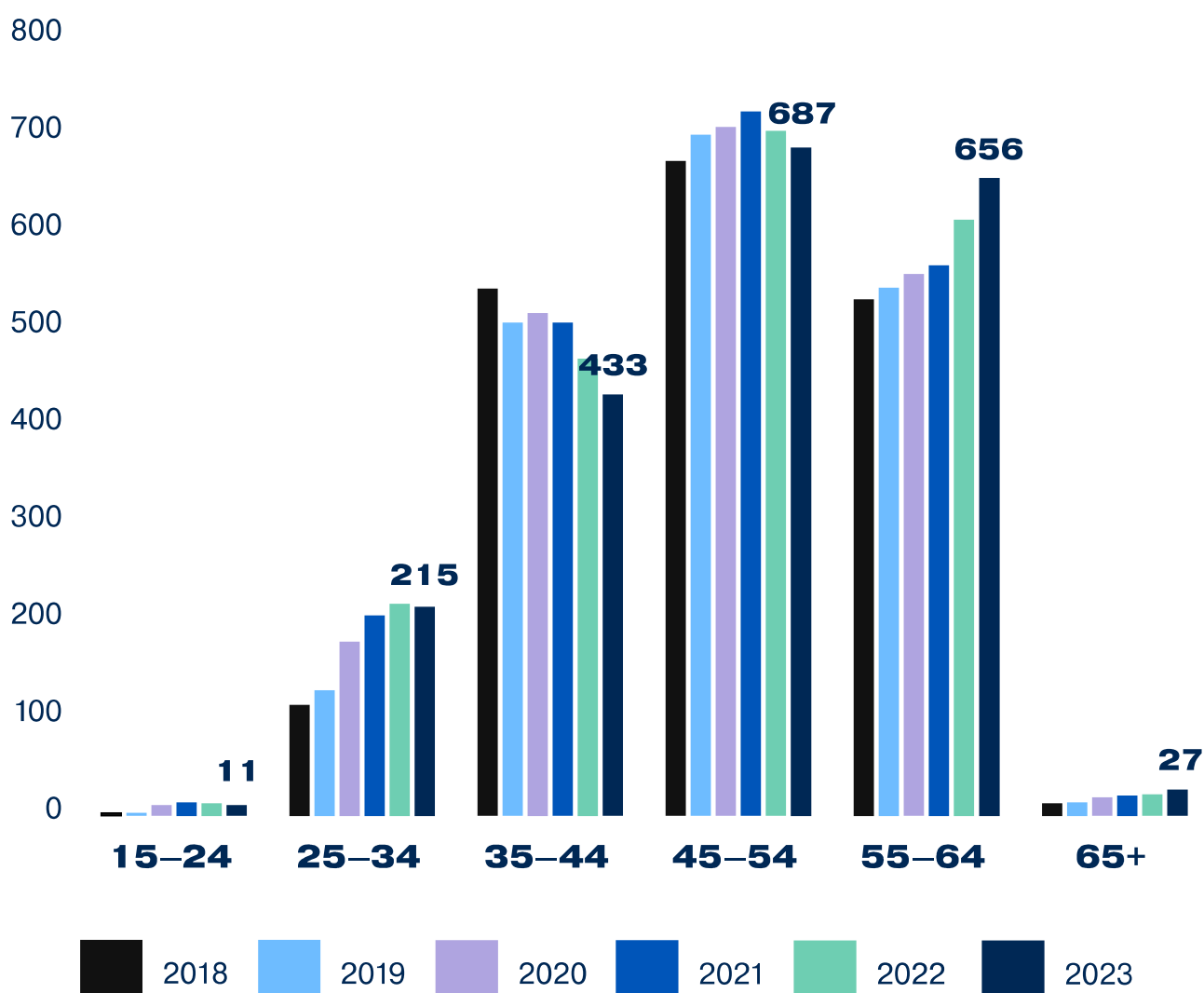
■ Kvinnor
 ■ Män

3.3. Personalens åldersstruktur

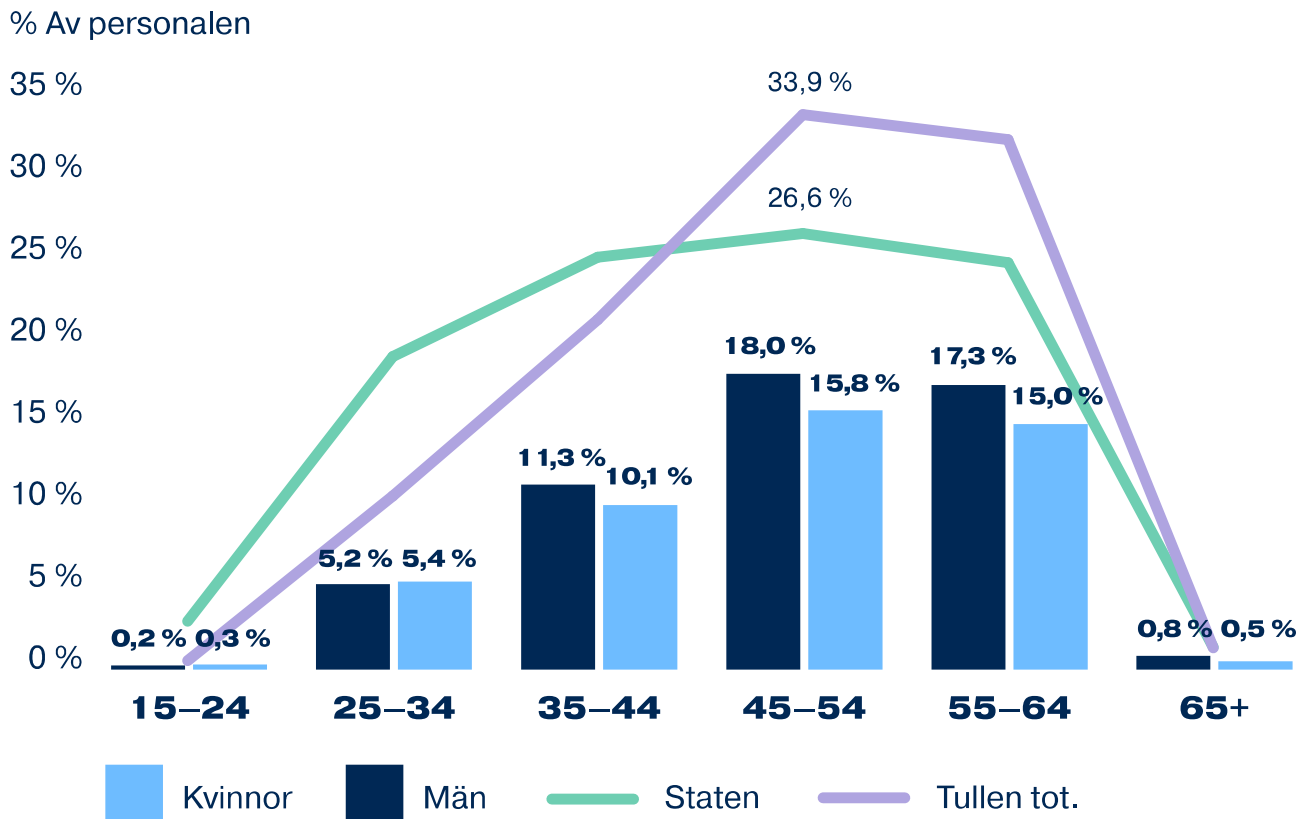
Medelåldern för vår personal steg något från föregående år och var 49,1 år (statsförvaltningen: 45,5 år). Medelåldern bland kvinnorna var 48,6 år och bland männen 49,5 år. Vår personals medelålder har stigit sedan 2008, då den var 43,5 år.

År 2023 var den största enskilda åldersgruppen 45–54-åringar, som utgjorde 34 procent av vår personal. Minst 45 år var 68 procent av vår personal (statsförvaltningen: 53 procent) och minst 60 år var 15 procent (statsförvaltningen: 12 procent).

Figur 5. Personal enligt åldersklass vid Tullen 2018–2023



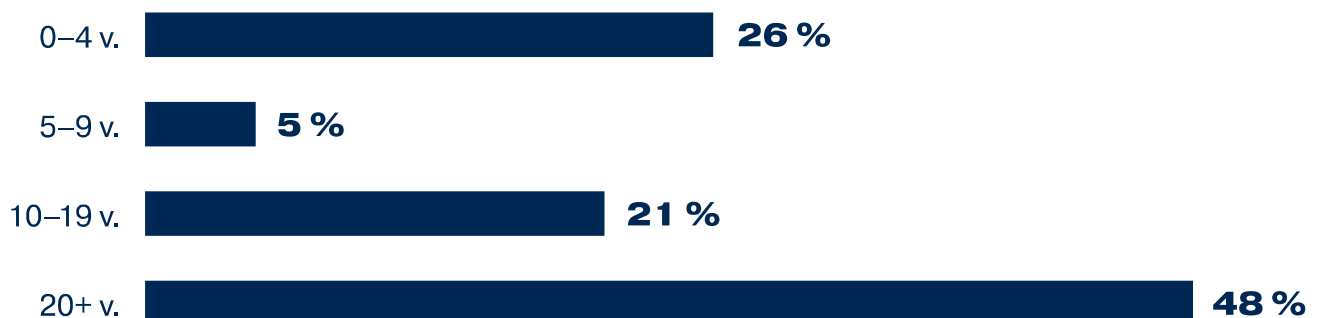
Figur 6. Åldersstrukturen hos Tullens personal enligt könsfördelning samt åldersfördelningen hos Tullens och statens personal 2023



3.4. Personalens tjänsteåldersstruktur

Vår personals tjänsteförhållanden är vanligtvis mycket långa. Största delen av personalen, 69 procent, hade arbetat vid Tullen i minst 10 år. Nästan hälften av vår personal hade varit i tjänst i minst 20 år och endast en dryg fjärdedel i mindre än fem år.

Figur 7. Tjänsteåldersfördelning hos Tullens personal i slutet av år 2023



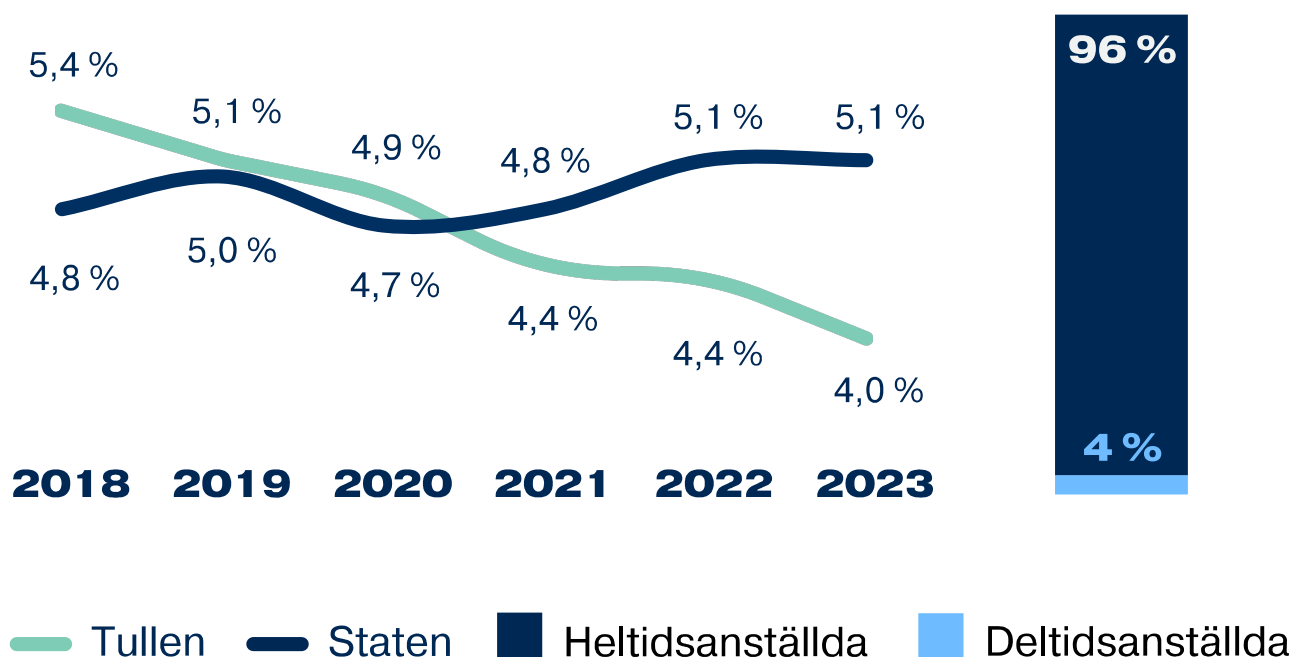
3.5. Anställningsförhållandets art

Majoriteten av Tullens personal, 93 procent, arbetade i tjänsteförhållande (statsförvaltningen: 91 procent).

Av personalen hade sju procent visstidsanställning (2022: 6 procent). Antalet anställningar på viss tid minskade från 2013, men under de senaste åren har det igen förekommit en ökning. Jämfört med medelvärdet inom statsförvaltningen (17 procent) är andelen personer med visstidsanställning vid Tullen ytterst liten.

Andelen personer med deltidsanställning uppgick till 4 procent av personalen (2022: 4 procent), vilket ligger på samma nivå som inom statsförvaltningen i allmänhet. Totalt 56 procent av anställda i deltidsarbete var kvinnor (statsförvaltningen: 72 procent). Den stora andelen kvinnor i deltidsarbete förklaras exempelvis av att kvinnor i högre grad utnyttjar arbetstidsarrangemang i anslutning till vård av barn och deltidspension.

Figur 8. Andelen personer med deltidsanställning vid Tullen och statsförvaltningen 2018–2023



3.6. Personalens utbildningsstruktur

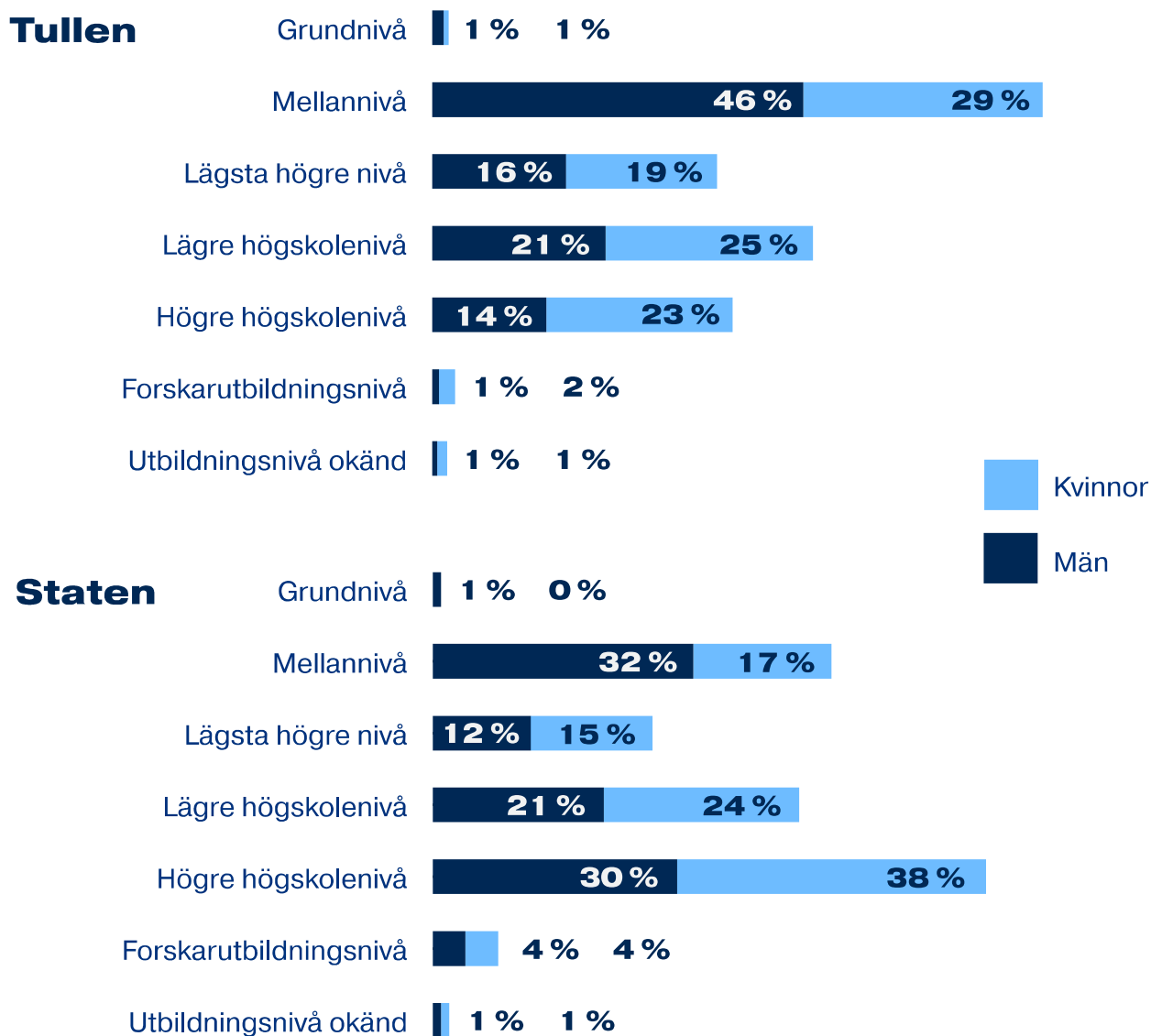
År 2023 var Tullens utbildningsnivåindex*) 4,8 (2022: 4,8). Kvinnornas utbildningsnivåindex var 5,1 och männens 4,6. Hela statsförvaltningens utbildningsnivåindex var 5,5. Utbildningsnivåindexet mäts med skalan 1–8, och det talar om personalens genomsnittliga utbildningsnivå.

Jämfört med den allmänna utbildningsstrukturen inom statsförvaltningen finns det bland vår personal relativt fler som avlagt en examen på mellannivå och å andra sidan färre som genomgått utbildning på högre högskolenivå eller forskarutbildning. Av vår personal hade 20 procent (2022: 19 procent) avlagt en examen på högre högskolenivå eller forskarutbildningsnivå (statsförvaltningen: 38 procent). Den stora skillnaden jämfört med utbildningsnivån inom statsförvaltningen beror till exempel på att en stor del av ministeriernas personal har avlagt en högre högskoleexamen.

*) Utbildningsnivåindexet omfattar sex utbildningsnivåer: grundnivå, mellannivå, lägsta högre nivå, lägre och högre högskolenivå samt forskarutbildningsnivå. Mätningen av utbildningsnivån baserar sig på utbildningstiden. Skalan visas i tabell 1.

Tabell 1. Utbildningsstruktur vid Tullen och statsförvaltningen 2023

Utbildningsstruktur	Tullen	Statens
Grundnivå	1,0 %	0,6 %
Mellannivå	38,0 %	24,3 %
Lägsta högre nivå	17,4 %	13,1 %
Lägre högskolenivå	23,3 %	22,7 %
Högre högskolenivå	18,1 %	33,7 %
Forskarutbildningsnivå	1,4 %	4,3 %
Utbildningsnivå okänd	0,8 %	1,3 %

Figur 9. Utbildningsstrukturen hos Tullens och statens personal enligt könsfördelning år 2023

3.7. Praktikanter vid Tullen

Tullen har de senaste åren erbjudit unga och studerande möjlighet till arbetslivserfarenhet till exempel genom högskolepraktik. Vid Tullen arbetade i fjol sammanlagt 14 praktikanter av vilka två placerades vid informationsförvaltningen, tre vid kommunikationen samt tre vid personalförvaltningen. Dessutom arbetade fyra praktikanter vid Tullaboratoriet, en vid brottsutredningen och en på ett annat ställe inom bevakningsavdelningen. Praktikperioderna varade i genomsnitt 3,5 månader och för största delen betalades lön.

4. Förnyelse av personalen

År 2023 var avgången av vår personal 4,5 procent (2022: 5,0 procent). Siffran inkluderar bland annat personer som övergått till en annan arbetsgivare och dem som gått i pension samt personer som dött. I pension gick 37 personer (2022: 46 personer).

Under året började 129 nya personer vid Tullen, dvs. omsättningen var 6,4 procent. Siffran inkluderar också vikariat för alterneringsledigheter. Till tjänster som annonserats externt sökte i genomsnitt 40,4 sökande. Antalet ökade kraftigt från året innan när det var 10,2.

Tabell 2. Tullens avgångsomsättning 2018–2023

Har avgått	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Avgångsriktning okänd	6	7	3	4	7	11
Kommun eller kommunförbund	2		1	2	1	2
Dödsfall	1	2	4	1	3	3
Annan avgångsriktning	8	11	19	17	11	8
Annan extern statlig sektor		1	1	4	3	2
Ett annat statligt ämbetsverk/ institut	18	12	22	16	17	16
Annat ämbetsverk, med prøvotid	1	3	1	3	1	4
Sjukpension	3	9	10	8	7	5
Ålderspension	32	39	34	52	39	31
Förtida ålderspension	1		1	1	0	
Individuell förtidspension						1
Privata sektorn	9	8	*)	9	12	8
Alla totalt	81	92	96	117	101	91

Uppgifterna baserar sig på Kieku-systemet. Siffrorna inkluderar inte arbetstagare med visstidsanställning vilkas arbete har avslutats avtalsenligt.

*) Avgångsriktningen "Privata sektorn" samlades inte in år 2020, och den statistikfördes under "Annan avgångsriktning".



5. Personal- resurser



Enligt personaldatasystemet Tahti arbetade totalt 2 029 personer vid Tullen i slutet av år 2023. Antalet årsverken mätt enligt de faktiska arbetsinsatserna var enligt Kieku-systemet 2 010 utan övertid och beredskap. Lediga tjänster och uppgifter uppgick till 170 och till dem fick vi sammanlagt 6 577 ansökningar. Till Tullens interna uppgiftsarrangemang ordnades 69 anmälningförfaranden, till vilka det kom 254 anmälningar. EU:s sanktioner mot Ryssland minskade trafiken vid östgränsen. På grund av detta erbjöds endast personalen vid tullkontoren vid östgränsen en möjlighet att genom interna uppgiftsarrangemang flytta till andra uppgifter antingen varaktigt eller på viss tid.

Utvecklingen av situationen vid östgränsen påverkar rekryteringarna år 2024. Till följd av det minskade arbetet vid tullkontoren vid östgränsen har Tullens externa rekrytering begränsats fr.o.m. slutet av 2023. Alla platser som eventuellt lämpar sig för personalen vid östgränsen har annonserats inom det interna anmälningförfarandet. Först efter att östgränsen och de interna ansökningarna har tagits i beaktande, har man övervägt att ersätta avgångarna externt. Denna praxis har fortsatt i början av år 2024. Förfarandet har orsakat vissa förseningar i tillsättningen, men ur arbetsgivarens synvinkel och enligt god personalpolitik är åtgärderna nödvändiga. Experter inom personalförvaltningen stöder cheferna i planeringen av personalresurserna samt i genomförandet av rekryteringar. Vi strävar fortfarande efter att göra rekryteringsprocessen smidigare och utbilda chefer i rekryteringsärenden.

Personalutgifternas andel av omkostnaderna är cirka 61 procent.

6. Personalens välbefinnande i arbetet

6.1. Välbefinnande i arbetet

Personalens arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet utreddes med VMBaro-enkäten för arbetstillfredsställelse. Enkäten för arbetstillfredsställelse genomfördes 14.9–4.10.2023. Svarsprocenten var 66, vilket var sex procent bättre än året innan.

Helhetsindexet för arbetstillfredsställelse var 3,70. Enligt resultatet från enkäten har arbetstillfredsställelsen igen förbättrats jämfört med svaren året innan. Det som upplevdes fungera bäst var kännedom om arbetsplatsens värderingar, medvetenheten om målsättningarna för arbetet, förmågan att förbinda sig till arbetsgivarens målsättningar, jämställdheten mellan könen i arbetsgemenskapen samt rättvis behandling av kollegorna. De delområden som upplevdes fungera sämst var att lönen ändras i takt med arbetsprestationen, lönen står i proportion till arbetets svårighet, den högsta ledningen agerar som exempel och vägvisare, ledningens strategiska riktlinjer för att uppnå målen och rättvis lön.

För utvecklingsmötena gällande välbefinnande i arbetet uppdaterades anvisningen för delaktiggörande. I arbetsgemenskapernas möten går man igenom gemenskapens egna VMBaro-resultat och kommer med idéer om utvecklingsobjekt. Utifrån detta utarbetar arbetsgemenskaperna egna utvecklingsplaner för att främja välbefinnandet i arbetet, övervaka genomförandet av åtgärderna och deras effekter på välbefinnandet i arbetet. Utvecklingsplanerna lämnas till personalförvaltningen och av dem görs en rapport som publiceras på Intra.

Enligt Kevas undersökning (2024) stöder strategisk ledning av arbetsförmågan arbetstagarnas arbetsförmåga och chefernas strategiska

ledning av arbetsförmågan samt förebygger arbetsoförmåga. Utifrån resultaten av undersökningen har kostnaderna för sjukfrånvaro i organisationer inom den offentliga sektorn minskats med metoder för ledning av arbetsförmågan. Dessa har varit satsningar på chefsarbete, tidigt ingripande, möjliggörande av flexibilitet i arbetet, satsningar på arbetstagarnas välbefinnande i arbetet, fungerande samarbete inom företagshälsovården samt aktiv uppföljning av arbetstagarnas arbetsförmåga. Tillräckliga tidsmässiga resurser ger cheferna möjligheter att reagera i ett tidigt skede.

Inom Tullen utvecklades den strategiska ledningen av arbetsförmågan tillsammans med Tullens högsta ledning samt Keva och Ossi Aura. Projektet med Ossi Aura från Keva inleddes i december 2022 med insamling av material och avslutades i maj 2023. De uppgifter för fortsatt utveckling som antecknats i detta projekt sköttes av avdelningscheferna vid respektive avdelning.

Som stöd för ledningen och chefsarbetet ordnades möten med aktuella ärenden och utbildning om välbefinnandet i arbetet och arbetsförmåga. För cheferna ordnades sammanlagt 14 möten på en timme där aktuella ärenden behandlades. I dem deltog sammanlagt 600 chefer. Mötena spelades in för Tullitube, och cheferna fick tips och stödmaterial som visat sig vara bra. En utbildning för ledning av välbefinnande i arbetet och arbetsförmågan ordnades för cheferna på hösten 2023. Cheferna fick dessutom stöd i form av sparring i utmanande situationer gällande arbetsförmågan och för utredning av störningar i arbetsgemenskapen. Som stöd för cheferna beställdes också några arbetshandledningsprocesser från externa arbetshandledare.

För hela personalen ordnades sammanlagt 14 Hetki hyvinvoinnille-infotillfällen (En stund för välbefinnande) om olika teman inom välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga. I dessa infotillfällen deltog 2 649 tullanställda. Också dessa tillfällen sparades i Tullitube.

För att stödja personalen vid östgränsen anskaffades samtalsstöd av en arbetspsykolog inom företagshälsovården. Tre gemensamma samtalsmöten ordnades. Dessutom hade cheferna möjlighet att avtala om arbetsgemenskapernas egna samtalsmöten med stöd av en arbetspsykolog. Till intranätet skapades dessutom en ny sida om kris-situationer med anvisningar om hur man ska agera i dessa situationer.

På våren genomfördes tillsammans med arbetsplatskommunikationen kampanjen Mentalt välbefinnande. I kampanjen lyfte man bland annat fram olika sätt och metoder för återhämtning. För hela personalen ordnades möten enligt kampanjens tema samt i intranätet publicerades

välbefinnandetips och berättelser om det mentala välbefinnandet samt metoder för att främja det.

Modellen för hantering av psykosocial arbetsbelastning togs i bruk och publicerades i intranätet. Under vårens kampanj presenterades verksamhetsmodellen separat för personalen vid Hetki hyvinvoinnille-info-tillfällena och för cheferna vid deras egna möten om aktuella ärenden.

Utbildningen av Tullens interna medlare inleddes på hösten och fortsätter under våren 2024. Syftet med medlingsutbildningen är att öka beredskapen att inleda Tullens interna medlingsverksamhet. Praxisen för medling inom Tullen bedöms och utvecklas tillsammans med dem som deltagit i utbildningen.

Tullens personal hade tillgång till omfattande företagshälsovårdstjänster. Som stöd för arbetsförmågan presenterades möjligheten för personalen att delta i digitalt stödda coachningsprogram.

Epassis Flex-förmån innefattar en motions-, kultur-, välmående- och pendelförmån. År 2023 användes Flex-förmånen av cirka 91 procent av personalen. Motionsförmånens andel var 43 procent, välmående-förmånens andel 26 procent, kulturförmånens andel 24 procent och pendelförmånens andel 7 procent. De populäraste användningsändamålen var bland annat biljettbutiker, HRT:s och VR:s resebiljetter, fysioterapi- och massagetjänster samt träningsanläggningar.

6.2. Sjukfrånvaro

År 2023 var personalens sjukfrånvaro*) 11,5 arbetsdagar per årsverke (2022: 13 arbetsdagar/årsv.). Sjukfrånvarodagarna minskade jämfört med föregående år med 1,5 arbetsdagar per årsverke. Tullanställda var sjuka 3,6 arbetsdagar mer än en statsanställd i genomsnitt. Vid flera enheter kom man ändå under statens medeltal. I de enheter som utför skiftarbete och där det utförs bevakningsarbete som inbegriper användning av maktmedel, finns det enligt statistiken i genomsnitt fler fall av sjukfrånvaro än i övrigt inom Tullen.

En sjukfrånvaroperiod varade i genomsnitt 4,4 arbetsdagar. Det totala antalet sjukfrånvarodagar var 5 382 (2022: 5 968). Av alla sjukfrånvaroperioder var 72 procent korta, dvs. 1–3 dagar (statsförvaltningen: 77 procent). Andelen korta sjukfrånvaroperioder ökade med 6 procentenheter jämfört med året innan. Hälsoprocenten, dvs. andelen personal

som inte hade någons sjukfrånvaro alls, var 19 procent av hela personalen (statsförvaltningen: 35 procent).

Sett till diagnoskategori orsakades frånvaron mest av symptom på psykisk ohälsa. I denna diagnoskategori var frånvaron 6 599 dagar. Den näst största diagnoskategorin var symptom i stöd- och rörelseorganen. I denna diagnoskategori var frånvaron 5 795 dagar.

År 2023 förlorades 92 årsverken på grund av sjukfrånvaro. Kostnaden för sjukfrånvaro i form av arbetskraftskostnader var cirka 5,8 miljoner euro**). Om antalet sjukfrånvarodagar kunde minskas så att det närmade sig det statliga medelvärdet, dvs. 7,9 arbetsdagar per årsverke, skulle vi få tillgång till ytterligare 29 årsverken.

Nettokostnader för företagshälsovården var 530 euro per årsverke. Kostnaderna var högre än året innan då de var 518 euro per årsverke. Nettokostnaderna för företagshälsovården var en aning lägre än genomsnittet inom staten (600 euro/årsv.)

Företagshälsovården och arbetsgivaren följer regelbundet upp sjukfrånvarodagarna. Målet med Tullens modell för stöd av arbetsförmågan är att ändra arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna för en arbetstagare som varit sjukskriven, så att hen kan återgå till arbetet med stöd genast när det är möjligt med tanke på hälsan. Vid behov sätter man in stödåtgärder för upprätthållande och återställande av arbetsförmågan i ett ännu tidigare skede.

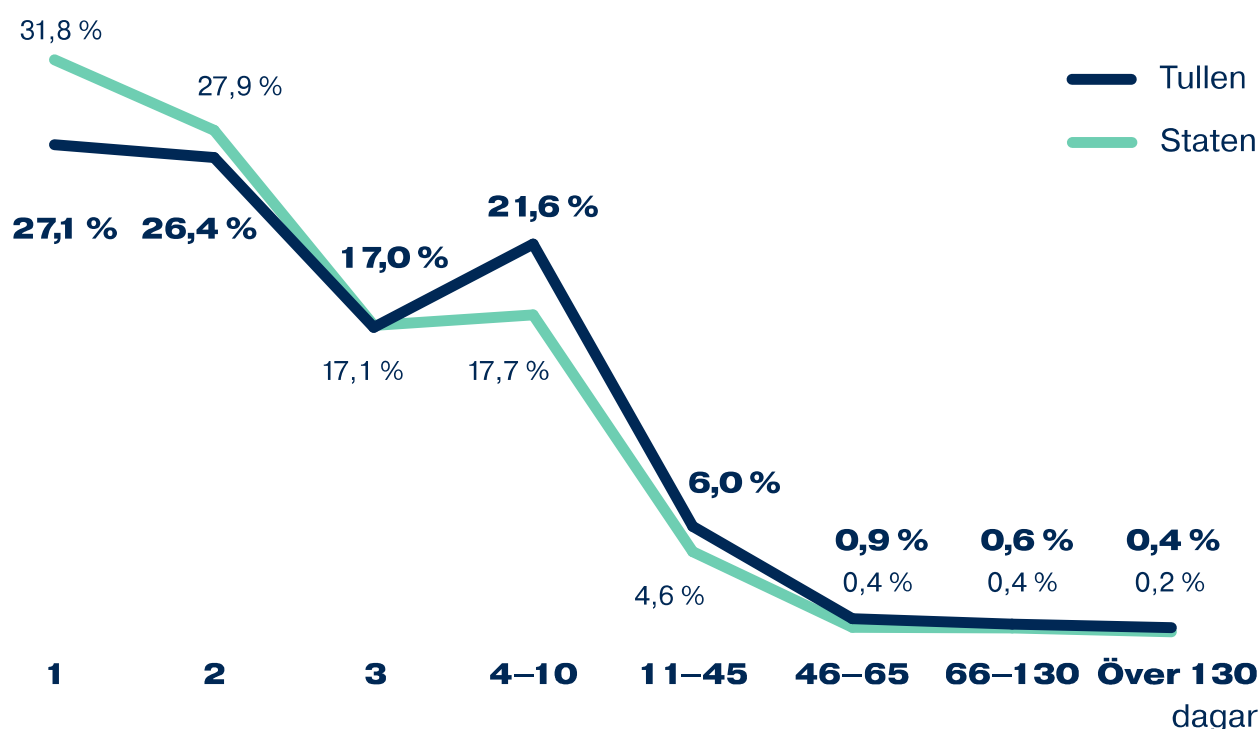
Tabell 3. Sjukfrånvaro inom Tullen 2020–2023 och statsförvaltningen 2023

Sjukfrånvaro	2020	2021	2022	2023	Staten 2023
Sjukfrånvarodagar, arbetsdagar/årsv.	11,3	10,1	13,0	11,5	7,9
Sjukfrånvaroperiodernas längd, arbetsdag/frånvaro	5,4	5,2	4,5	4,4	4,2
Antal sjukfrånvarodagar	4 243	4 035	5 968	5 382	151 172
Andelen 1–3 dagar lång sjukfrånvaro av all sjukfrånvaro	67,6 %	71,3 %	66,2 %	71,2 %	76,8 %
Hälsoprocent (andelen personer som inte har någon sjukfrånvaro)	22,9 %	32,4 %	14,2 %	18,6 %	35,4 %
Antal besök vid företagshälsovården på grund av sjukdom /årsv.	2,7	2,6	3,0	2,7	9,6

*) Sjukfrånvaron beräknas enligt en fem dagar lång arbetsvecka, och föregående års händelser beaktas inte.

**) Priset på ett årsverke vid Tullen (arbetskraftskostnader euro/årsv.) år 2023 var 62 796 euro. Se definitionen av arbetskraftskostnader i avsnitt 9.1.

Figur 10. Längden på sjukfrånvaroperioder inom Tullen och statsförvaltningen 2023



6.3. Olycksfall i arbetet

Arbetstagarnas olycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring baserar sig på lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar, och är en del av det lagstadgade socialskyddet. Bestämmelser om försäkring av arbetstagare, skadefall som ersätts och om ersättningar, finns i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Statskontoret ersätter personer som är anställda hos staten för olycksfall i arbetet och för yrkessjukdomar.

Med olycksfall avses en plötslig, oförutsedd händelse som orsakas av en yttre faktor som leder till en fysisk eller psykisk skada eller en sjukdom hos en arbetstagare. Dessutom behövs ett medicinskt orsakssammanhang, dvs. skadan eller sjukdomen som ska ersättas ska vara orsakad av skadefallet.

Sedan år 2023 preciserades samt utvidgades ersättandet av olycksfall som inträffat under distansarbete genom en ny lag om ersättning för olycksfall som inträffat vid distansarbete. Distansarbetsolyckor som skett på distansarbetsplatsen eller inom området för det normala distansarbetet ersätts. Dessutom ersätts i begränsad utsträckning olycksfall i distansarbete som inträffat utanför en plats för distansarbete, såsom t.ex. olycksfall som inträffat under resor mellan bostaden, arbetsplatsen och distansarbetsplatsen, när ett barn förs till dagvård eller på mat- och rekreationspausen.

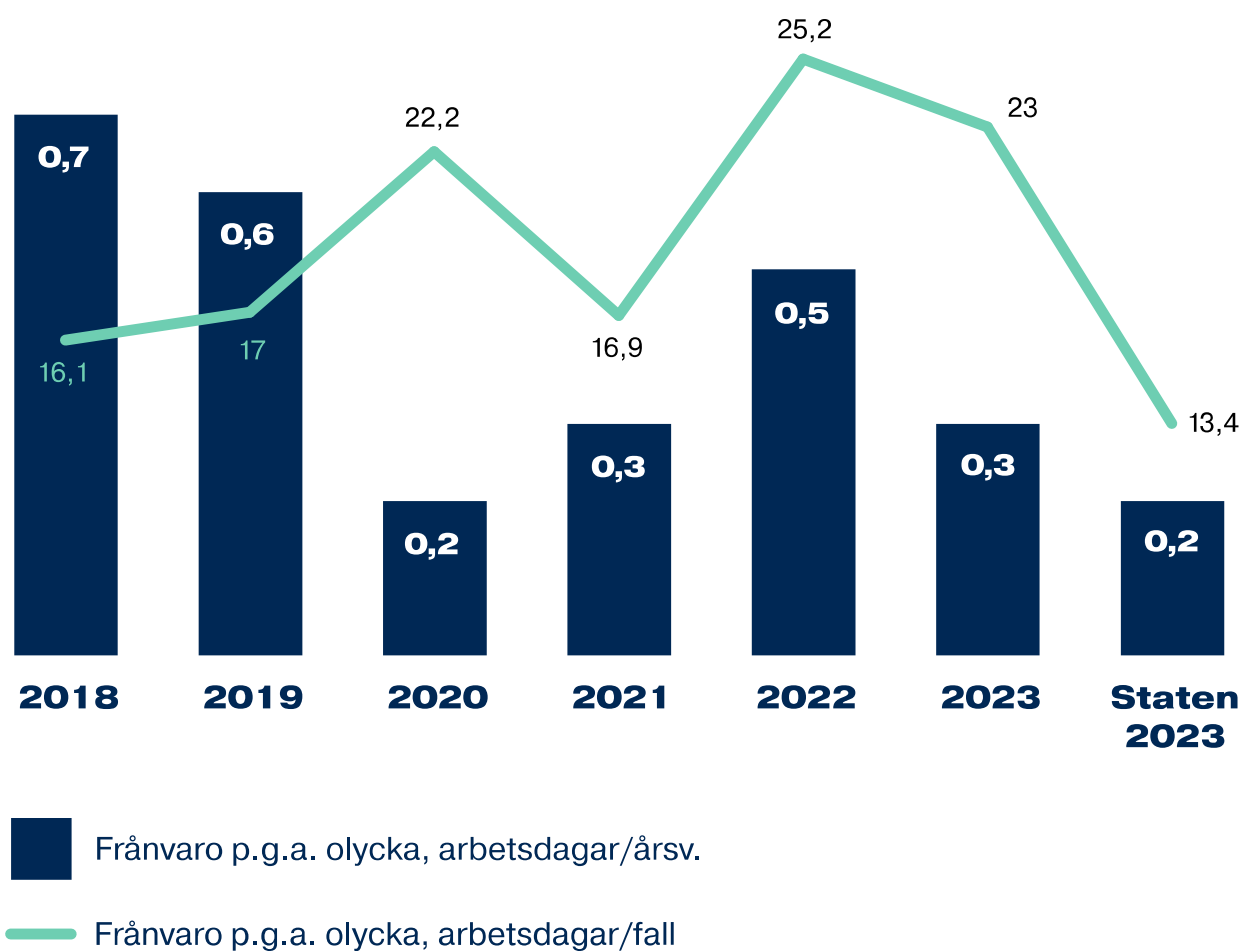
Trots distansarbete har antalet olycksfall i arbetet ökat något, i synnerhet antalet olycksfall på arbetsresor. År 2023 skedde inom Tullen sammanlagt 101 arbetsolycksfall av vilka andelen olycksfall på arbetsresor var 34. Största delen av arbetsolycksfallen var halkolyckor. På motsvarande sätt berodde största delen av arbetsolyckorna på arbetsplatsen främst på att man halkat, snubblat eller på andra plötsliga fysiska belastningar (24 fall). I förberedande och upprätthållande maktmedelsutbildningarna där maktmedel används inträffade sammanlagt 24 olycksfall i arbetet.

Tabell 4. Antal arbetsolyckor per orsakstyp vid Tullen år 2023

Orsak till olycksfallet	Antal år 2023
Olycksfall på arbetsresor	34
Maktmedelsutbildning	24
Halkande, stapplande, snubblande	13
Plötslig fysisk belastning	11
Man slagit sig själv	6
Olycksfall vid distansarbete	4
Eventuell kemisk exponering	3
Träff av ett rörligt föremål	2
Veckomotion	2
Eventuell hörselskada	2
Sammanlagt	101

Antalet frånvarodagar på grund av arbetsolycksfall var 0,3 arbetsdagar per årsverke. Frånvarodagar på grund av arbetsolycksfall minskade från föregående år med 0,2 arbetsdag per årsverke. Frånvarotiden blev kortare och var i genomsnitt 23 arbetsdagar per frånvaro (2022: 25,2 arbetsdagar). Inom statsförvaltningen var andelen frånvaro på grund av olycksfall något lägre (antalet var 0,2 arbetsdagar per årsverke och varaktigheten i genomsnitt 13,4 arbetsdagar per fall).

Figure 11. Frånvaro på grund av arbetsolycksfall inom Tullen 2018–2023 och statsförvaltningen 2023



6.4. Rekreatjonsverksamhet

Vi köper tjänster som främjar personalens välbefinnande, såsom motions-, rekreatjons- och fritidsverksamhet, via Tullens idrottsklubb r.f. och dess lokala medlemsföreningar samt via Tullens Semesterstödsstiftelse.

Tullens idrottsklubb r.f. och dess 14 lokala medlemsföreningar i samarbete med förvaltningsavdelningen, uppmuntrar personalen till frivillig motion. Målet med idrottsklubbens verksamhet är att utveckla och upprätthålla personalens fysiska och psykiska arbetsförmåga samt att främja gemenskapen. Utöver sin sektionens verksamhet inom olika grenar, ordnar medlemsföreningarna årligen olika motionstävlingar och -jippon, motionseftermiddagar samt Tullens vinter- och sommarmästerskap.



Motions- och idrottsevenemangen har varit mycket populära. Idrottsmästerskap har ordnats regelbundet sedan år 1958, och i dem deltar årligen närmare 400 tullanställda. År 2023 arrangerades Tullens 63:e vintermästerskap i Vuokatti med 220 deltagare, och sommarmästerskapen i Villmanstrand med drygt 260 deltagare inklusive arrangörer. Tullanställda deltog också igen i internationella tävlingar, bland annat i ECSA:s tävling i terränglöpning i Tjeckien och i Nijmegenmarschen i Nederländerna.

Motionseftermiddagar på eget initiativ hölls i september-oktober 2023. Dessutom arrangerade de lokala motionsklubbarna några gemensamma motionseftermiddagar. Alla tullanställda fick använda tre timmar av en valbar arbetsdag till den motionsform de önskade.

Tullverkets Semesterstödsstiftelse (Tullilaitoksen Lomatukisäätiö, grundad år 1964), som drivs av tre olika personalorganisationer och Tullen, hyr ut tre semesterställen för personalen: den tidigare tullstationen i Degerby på Åland, gränsbevakningsstationen i Laikko i Rautjärvi kommun och båtbasen i Puumala. Stiftelsen har också ett avtal om användning av tyska tullens semesterställen. Stiftelsens utrymmen är ett

förmånligt semesteralternativ. Personalorganisationerna och några av idrottsklubbens lokala medlemsföreningar har också semesterstugor och -andelar, som medlemmarna kan hyra förmånligt.

7. Personalutveckling

7.1. Utbildning

Vår personalutbildning indelas i Tullens allmänna introduktion, Grundutbildning i tullbranschen, Läroavtalsutbildning för yrkesexamen inom tullbranschen samt yrkesinriktad fortbildning och kompletterande utbildning. I regel ordnar vi själv personalens fortbildning och kompletterande utbildning. Utbildningen är avgiftsfri för tullanställda och för utbildningstiden betalas lön.

År 2023 genomförde 61 personer Tullens allmänna introduktion före grundutbildningen inom tullbranschen. Läroavtalsutbildningen för yrkesexamen inom tullbranschen påbörjades av 23 personer. Sedan år 2012 har man kunnat avlägga yrkesexamen inom tullbranschen. I slutet av år 2023 hade sammanlagt 286 tullanställda avlagt yrkesexamen inom tullbranschen.

År 2023 påbörjade 54 arbetstagare inom expert- och specialuppgifter sina studier på E-linjen för grundutbildning i tullbranschen som är avsedd för dem. Under åren 2006–2023 har sammanlagt ca 444 tullanställda genomfört studier på E-linjen.

Utbildningar inom Tullens yrkesinriktade program för fortbildning och kompletterande utbildning ordnades som distans-, webb- och flerformsutbildning närhelst det var möjligt med tanke på genomförandet av utbildningen. Centrala utbildningsteman var till exempel arbetslivsfärdigheter, nyttjande av teknologi, jämställdhet och jämlikhet i tullarbetet, tjänstemannaetik, första hjälpen-utbildningar, utbildningar i maktmedelsanvändning, behörighetsutbildning samt ibruktagande av det nya tullsystemet.

Avläggandet av yrkesexamen inom chefsarbete är obligatoriskt för alla nya chefer vid Tullen. Personer som gjort chefsarbete inom Tullen en längre tid är också välkomna att avlägga examen. År 2023

började sammanlagt 33 chefer studier som leder till en yrkesexamen inom chefsarbete. Sedan år 2017 har sammanlagt ca 160 av Tullens chefer avlagt yrkesexamen inom chefsarbete. I utbildningen för Mål- och kompetenssamtal deltog 19 chefer. Dessutom deltog enstaka personer bland annat i chefs- och ledarskapsutbildningar ordnade av utvecklingscentret HAUS, utbildningar för specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning samt i andra chefsutbildningar ordnade av Tullen och utanför Tullen.

7.2. Kompetensutvecklingsprojekt

Kompetensen hos Tullens personal utvecklades bland annat i projektet "Ökad kompetens och förnyelse" som är en del av verkställandet av Tullens strategi och som genomfördes i samarbete mellan olika avdelningar och enheter. År 2023 fokuserade projektet på planering av Tullens gemensamma modell och utbildningar för projektarbete samt kartläggning av systemen för kompetenshantering och främjande av upphandlingen av dem. Målet med strategins spetsstema "Personal och kompetens" var bland annat att förstärka förutseende personalplanering samt att säkerställa kompetensen, livslångt lärande och karriärvägar. För hanteringen av denna helhet söktes en centraliserad lösning.

Genomförandet av den första tullrelaterade studiehelheten på högskolenivå fortsatte i samarbete med Åbo yrkeshögskola under höstterminen 2023. Under två års tid har sammanlagt över 100 studerande och representanter för företag genomgått utbildningen vid Åbo yrkeshögskola. Av dessa deltog cirka trettio personer i utbildningen som arrangerades år 2023.

De digitala pedagogiska tjänster som möjliggör kontinuerlig inläring för Tullens personal understöddes och utvecklades på många olika sätt, bland annat genom en fortsatt utveckling av de webbaserade lärmiljöerna.

7.3. Internationell verksamhet

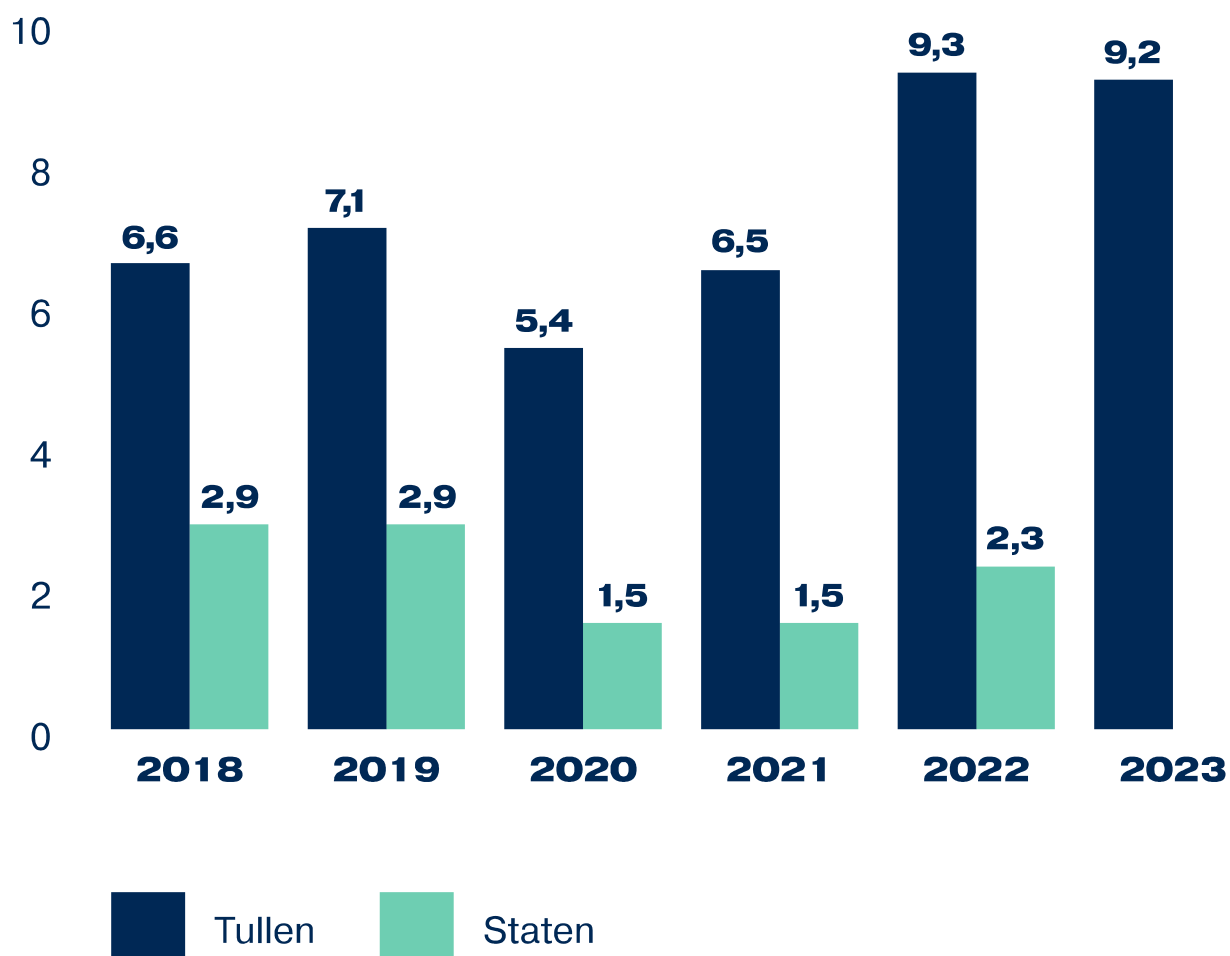
Tyngdpunkten för det internationella tullutbildningssamarbetet låg på samarbete med EU och de nordiska länderna. Det årliga nordiska mötet i arbetsgruppen för kompetensutveckling (NTR-KUG) ordnades i Danmark.

7.4. Utbildningsinsats

Av vår personal deltog 83 procent i någon utbildning år 2023 (2122: 79 procent). En del av utbildningarna var Tullens egna och en del var externa utbildningar. År 2023 var omfattningen av personalutbildningen sammanlagt 18 431 utbildningsdagar, dvs. 9,2 dagar per årsverke.

Figur 12. Personalutbildningens utbildningsinsats vid Tullen*) och statsförvaltningen 2018–2023

Arbetsdagar / årsv.



8. Tullens utbildningsplan

Vår verksamhetsmiljö är i ständig förändring och därför bedömer vi aktivt vilken kompetens vi redan har och hur man ska utveckla den, eller hur man kan inhämta den kompetens som saknas. Vi utarbetar årligen en utbildningsplan för utveckling av kompetensen. Planen fastställs i ledningsgruppen för utbildning som består av representanter för arbetsgivaren och personalen.



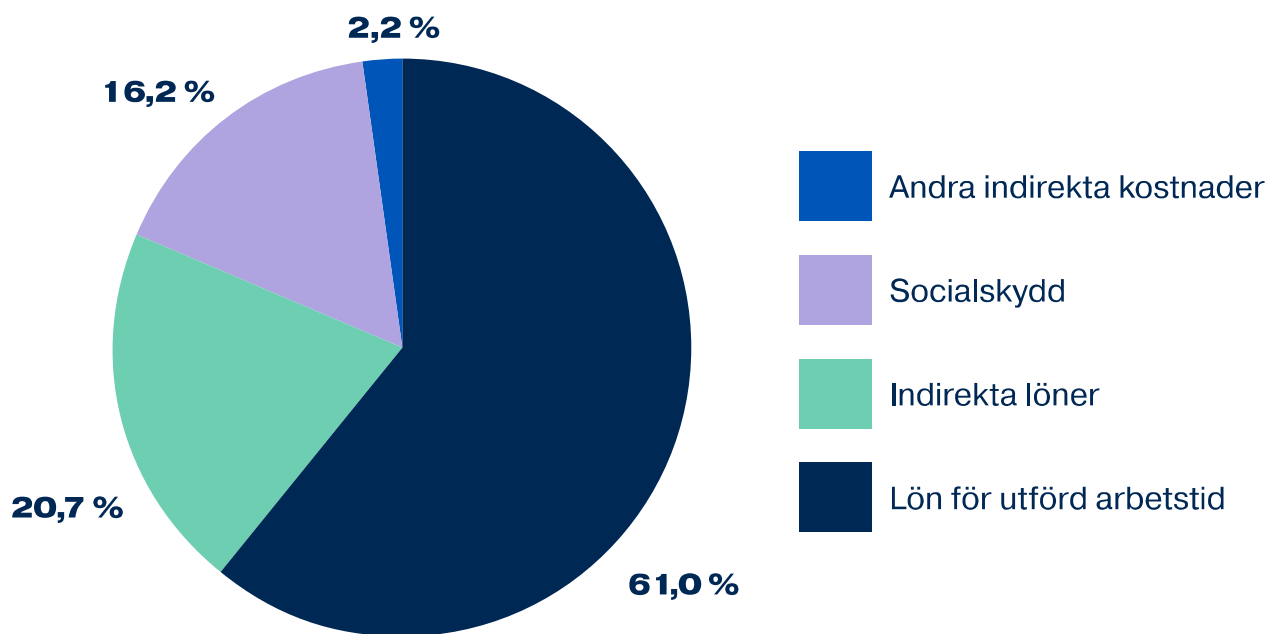
9. Arbetskrafts- kostnader och lön

9.1. Arbetskraftskostnader

Arbetskraftskostnaderna består av lönen för utförd arbetstid, indirekta löner och andra indirekta kostnader samt socialskyddsavgifter. År 2023 var arbetskraftskostnaderna enligt personaldatasystemet Tahti 126,2 miljoner euro, av vilka andelen egentliga löner var 81,7 procent, dvs. cirka 103,1 miljoner euro. De egentliga lönerna innefattar lönerna för utförd arbetstid och de indirekta lönerna.

De indirekta lönekostnaderna var 26,1 miljoner euro. De indirekta lönerna innefattar bland annat löner för semester, sjukdomstid, utbildningstid och familjeledigheter. Familjeledigheter omfattar moderskaps- och faderskapsledigheter samt vård av sjukt barn. Socialskyddskostnaderna utgjorde 16,2 procent av arbetskraftskostnaderna.

Priset på ett årsverke, dvs. arbetskraftskostnaderna, var 62 796 euro per årsverke (statsförvaltningen: 67 755 euro/årsv.). Priset på ett årsverke har stigit med 5,6 procent sedan år 2022 (statsförvaltningen: 4,8 procent), vilket huvudsakligen beror på löneändringar som statsförvaltningen kommit överens om.

Figur 13. Personalens arbetskraftskostnader vid Tullen 2023

9.2. Lön

Vi iakttar det tjänstekollektivavtal om lönesystemet som slutits mellan Tullen och tjänstemannaföreningarna inom förvaltningsområdet. Målet med lönesystemet är att stöda våra målsättningar och vår lönekonkurrensförmåga samt att sporra personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och utveckla sin kompetens. Lönesystemet har också som syfte att stöda personalens utveckling samt att utveckla chefsarbetet och ledarskapet.

Månadslönen består av följande delar:

- en uppgiftsrelaterad lönedel baserad på hur krävande uppgiften är (kravdel, 16 kravnivåer)
- en individuell lönedel baserad på arbetsprestationen (8–44 procent av kravdelen)
- ett omständighetstillägg (högst 4 procent av kravdelen)

Omständighetstillägg betalas för sådana olägenheter i den fysiska eller psykiska arbetsmiljön som inte har beaktats i de övriga faktorerna för fastställande av lön och som inte kan avlägsnas genom arbetarskyddsåtgärder.

88 procent av personalen omfattades av vårt lönesystem. År 2023 arbetade 58 procent av dessa som tullinspektör på kravnivåerna 7–12 och resten som tullöverinspektör på kravnivåerna 13–22. Den vanligaste kravnivån var som tidigare år nivå 8, och på den nivån arbetade 18 procent av personalen inom lönesystemet.

Liksom tidigare år deltog vi i Mandatum Life Oy:s jämförelse av marknadslönen. I jämförelsen deltog 136 organisationers uppgifter och cirka 38 500 löneobservationer. Alla organisationer som deltog i jämförelsen använder samma marknadslönejämförelse (Palkka-vaaka) för att bedöma uppgifternas svårighetsgrad. Uppgifterna är på så sätt jämförbara med varandra. Utöver Tullen deltog också andra statliga organisationer i jämförelsen, bland annat Statsrådets kansli, Statistikcentralen, Skatteförvaltningen, Migrationsverket, Palkeet och Trafikledsverket. Enligt undersökningen befinner vi oss fortfarande inom det normala variationsintervallet i grundlönerna, och vår lönepraxis ligger inom gränserna för den genomsnittliga variationen i statens lönepraxis.

9.3. Mål- och kompetenssamtal

Målsamtalen är chefens centrala redskap för prestationsledarskap. Syftet är att den anställda och chefen efter samtalet har en gemensam syn på den anställdas befattningsbeskrivning, på huruvida målen för den gångna perioden har uppnåtts och på vilka målen för den kommande perioden är. Målsamtalen ska hållas minst en gång per år under perioden november-januari.

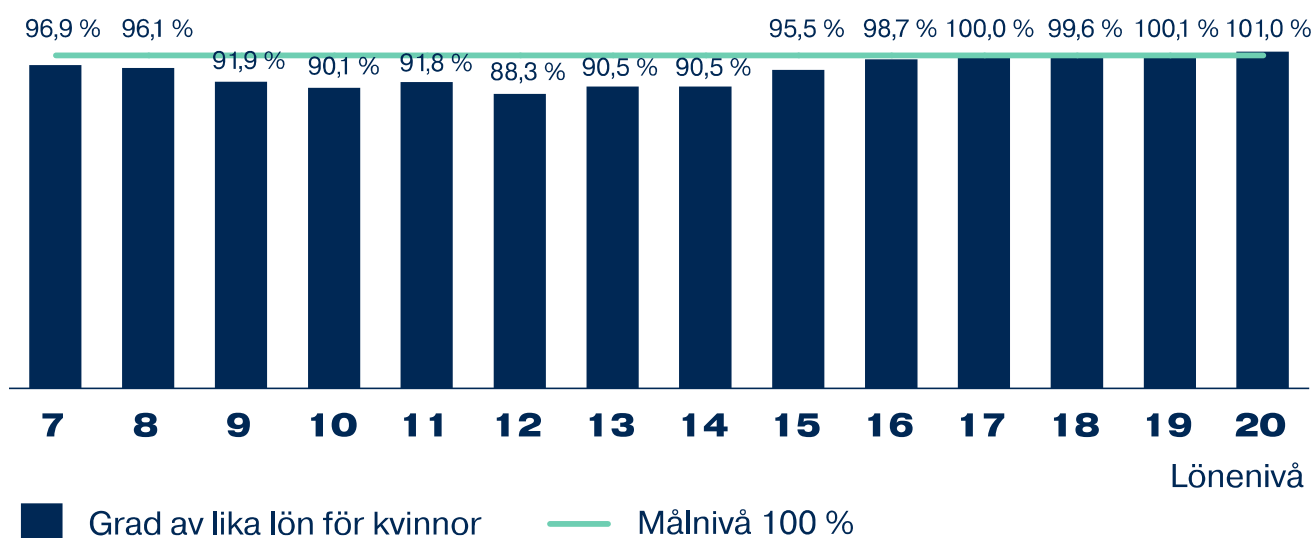
Målet med kompetenssamtalen är att den anställda och chefen efter samtalet har en gemensam syn på den anställdas befattningsbeskrivning, den kompetens som krävs i arbetsuppgiften och de områden där kompetensen bör utvecklas. Kompetenssamtalen hålls en gång per år under perioden april-augusti.

9.4. Lika lön mellan könen

För personalens välbefinnande i arbetet är det viktigt att verksamheten i vår arbetsgemenskap upplevs som jämställd. Principen om lika lön är en väsentlig del av jämställdheten: kvinnor och män ska betalas samma lön för likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare.

År 2023 var indexet för lika lön vid Tullen 95,1 procent (2022: 95,3 procent). Detta innebär att männens lön var i genomsnitt 5,2 procent högre än kvinnornas. På kravnivåerna 16–18 var kvinnornas lön nästan lika stor eller lika stor som männens. På kravnivåerna 19–20 var kvinnornas lön något högre än männens. Indexet för lika lön var lägst på kravnivå 12 (88,3 procent). Indexet för lika lön har beräknats på totallönerna med beaktande av tilläggen för obekvämt arbete i skiftarbete. Dessa tillägg ökar löneskillnaderna mellan män och kvinnor på de kravnivåer där skiftarbete utförs. Män arbetar mera i skift än kvinnor.

Figur 14. Tullens index för lika lön enligt kravnivå 2023 (Tahti). Siffrorna i figuren baserar sig på totallönerna där man beaktat tilläggen för obekvämt arbete i skiftarbete.



De personalpolitiska målen för jämställdhet och jämlikhet bedöms och uppdateras i fortsättningen årligen i samband med personal- och utbildningsplanen. Genomförandet av jämställdheten vad gäller löner följs upp i lönearbetsgruppen. Tullen har också en jämställdhet och jämlikhetsarbetsgrupp med 13 medlemmar utöver ordföranden och sekreteraren.

9.5. Användningen av arbetstiden

År 2023 var andelen utförd årsarbetstid av den ordinarie arbetstiden 76,6 procent enligt Tahti-systemet, medan andelen utbildning, semestrar och annan icke-utförd arbetstid var 23,4 procent. Antalet arbetsdagar var 251. När man från den utförda årsarbetstiden drar av arbetsdagar som användes till semestrar, sjukfrånvaro, utbildning och annan frånvaro med lön, arbetade en person på heltid i genomsnitt 192 arbetsdagar per år. I praktiken innebär detta att det behövdes 1,31 personers arbetsinsats för en uppgift som kräver en persons ordinarie arbetstid. Av den ordinarie arbetstiden användes 9,2 arbetsdagar till utbildning (3,7 procent), 36,1 arbetsdagar till semestrar (14,4 procent) och 11,5 arbetsdagar till sjukfrånvaro (4,6 procent). Den i pengar ersatta övertidsarbetstiden utgjorde 1,7 procent av den ordinarie årsarbetstiden.

De som iakttar byråarbetstid har flexibel arbetstid (morgonflexitid kl. 6–10 och eftermiddagsflexitid kl. 13.30–20), som gör det lättare att kombinera arbetet och familjelivet. Utjämningsperioden för den flexibla arbetstiden är sex månader och gränsen för det positiva arbetstidssaldot är 40 timmar. Det negativa arbetstidssaldot får inte vara mer än 10 timmar vid utjämningsperiodens slut och inte heller överskrida 20 timmar under utjämningsperioden. Om utjämningsperioden på sex månader inte räcker till för att utjämna det positiva arbetstidssaldot och saldot har uppkommit för arbetsuppgifter som chefen har godkänt, kan arbetstagaren komma överens med chefen om minskandet av arbetstidssaldot på andra sätt. Arbetstidssaldot kan användas för saldoledighet under utjämningsperioden, eller så kan timmarna som överskrider gränsen överföras till arbets-tidsbanken vid utjämningsperiodens slut.

Arbetstagaren kan i alla arbetstidsformer komma överens med chefen om att timmar som sparats i arbetstidsbanken kan användas för ledigheter istället för att penningersättningar skulle betalas för merarbete, övertidsarbete samt för beredskap och veckovila. Timmar i arbetstidsbanken kan också användas för längre ledigheter och de kan till exempel fogas till semestern eller annan frånvaro.

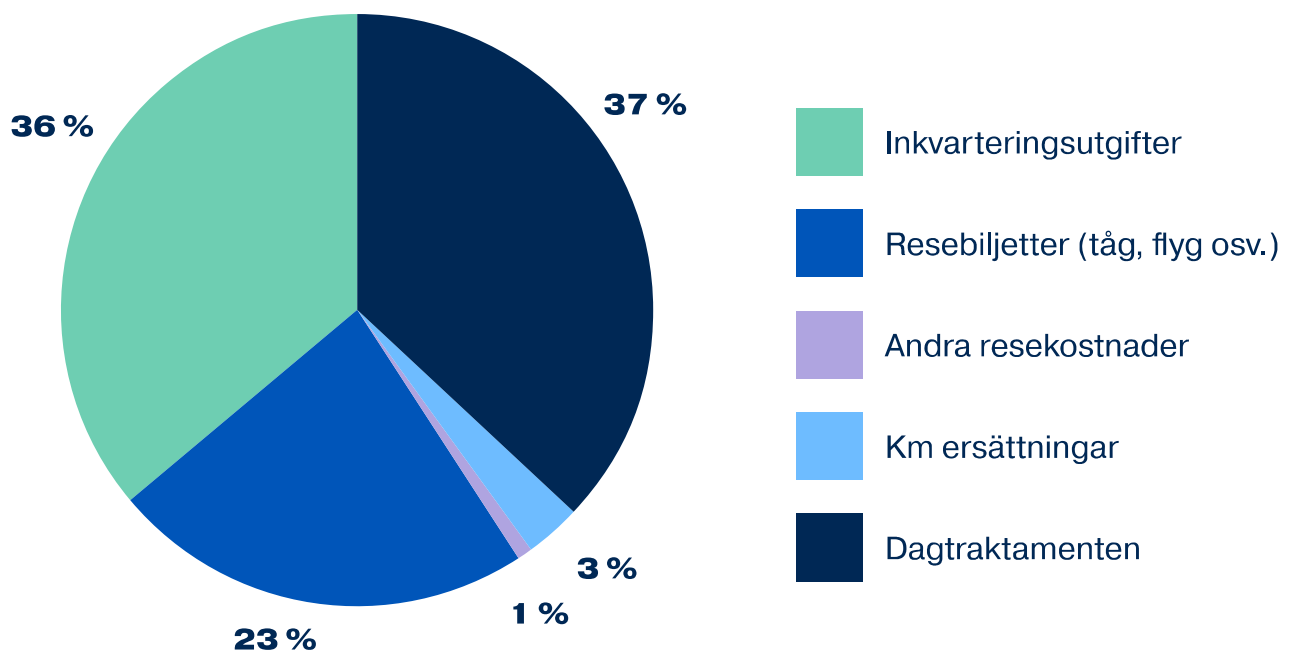
9.6. Resor

Våra resekostnader var sammanlagt 2,5 miljoner euro år 2023. Resekostnadernas andel av omkostnaderna var 1,2 procent (2022: 0,8 procent). Resekostnaderna per årsverke uppgick till 1 242 euro (2022: 782 euro).

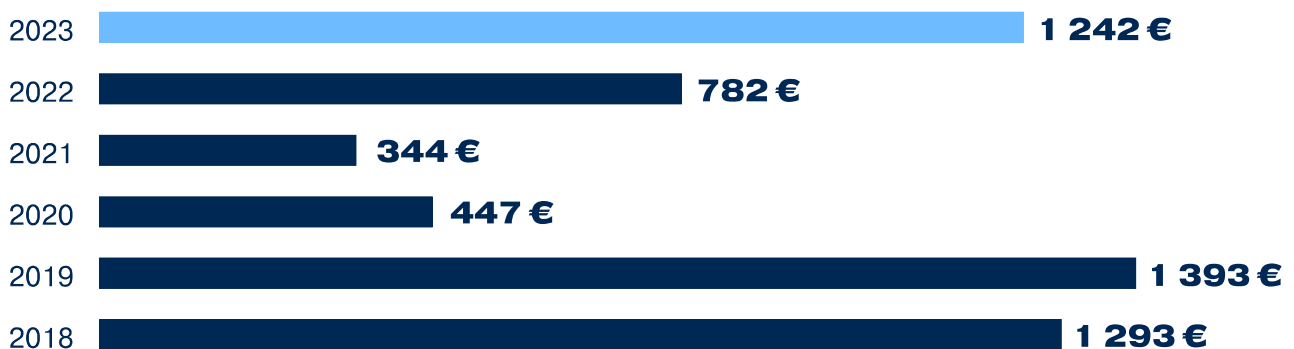
År 2023 steg resekostnaderna nästan till nivån för 2019 före coronan. Ökningen jämfört med år 2022 var cirka 0,9 miljoner euro. Antalet resdagar ökade med närmare 30 procent och var cirka 23 000 dagar (2022: 18 000 resdagar). Allt som allt inkvarterades över 2 500 nätter på hotell i Helsingfors. Medelpriset för en hotellnatt var 114 euro (2022: 104 euro/natt).

De största utgiftsposterna för resor var dagtraktamenten (41 procent), inkvarteringskostnader (33 procent) och resebiljetter (21 procent).

Figur 15. Fördelning av resekostnader 2023



Figur 16. Resekostnaderna per årsverke 2018–2023



10. Sammanfattning

I slutet av år 2023 hade Tullen sammanlagt 2 029 anställda. Antalet årsverken uppgick till 2 010. Av personalen var 47 procent kvinnor och 53 procent män. Medelåldern hos Tullens personal var 49,1 år.

Tabell 5. Sammandrag av uppgifterna i Tullens personalberättelse 2018–2023

Sammandrag	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Personalantal	1 876	1 896	1 991	2 038	2 040	2 029
Årsverken	1 859	1 852	1 929	1 998	2 028	2 010
Medelålder	48,9	49,1	48,6	48,4	48,6	49,1
Kvinnor (%)	45,1	45,1	45,3	46,2	45,9	47,0
Män (%)	54,9	54,9	54,7	53,8	54,1	53,0
I tjänsteförhållande (%)	95,1	94,9	94,4	93,5	93,0	92,7
Deltidsanställda (%)	5,4	5,1	4,9	4,4	4,4	4,0
Visstidsanställda (%)	1,4	1,3	2,7	4	5,8	6,7
Utbildningsnivåindex	4,5*)	4,6	4,7	4,8	4,8	4,8
Utbildningsinsats (dagar/årsv.)	6,6	7,1	5,4	6,5	9,3	9,2
Avgång (%)	4,3	4,9	4,9	5,7	5,0	4,5
Sjukfrånvarodagar (arbetsd./årsv.)	12,4	13,2	11,3	10,1	13	11,5
Frånvaro p.g.a. olycksfall (arbetsd./årsv.)	0,7	0,6	0,2	0,3	0,5	0,3
Arbetskraftskostnader (milj. euro)	99,7	103,4	108,7	116,1	120,4	126,2
Lönesumma (milj. euro)	83,9	85,9	90,6	96,3	98,8	103,1

*) Uppgifterna för jämförelseåret 2018 har förändrats från uppgifterna i personalberättelsen för år 2018. Detta beror på att definieringen av utbildningsnivåerna ändrades hösten 2019. Ändringen återspeglas som en smärre nedgång i utbildningsnivåindexet för de ämbetsverk som har många anställda som avlagt en examen på andra stadiet.

Antalet sjukfrånvarodagar var 11,5 arbetsdagar per årsverke. En sjukfrånvaroperiod varade i genomsnitt 4,4 arbetsdagar. Antalet frånvarodagar på grund av olycka var 0,3 arbetsdagar per årsverke. Omfattningen av personalutbildningen var 18 431 inlärningsarbetsdagar, dvs. 9,2 dagar per årsverke. Personalens utbildningsnivåindex var 4,8.

89 procent av personalen omfattas av Tullens lönesystem. Av dessa arbetade 58 procent som tullinspektör på kravnivåerna 7–12 och resten som tullöverinspektör på kravnivåerna 13–22. Den vanligaste kravnivån var nivå 8, på vilken 18 procent av personalen inom lönesystemet placerade sig. Indexet för lika lön var 95,1 procent.

Andelen utförd årsarbetstid av den ordinarie arbetstiden var 76,6 procent medan andelen utbildning, semester och annan icke-utförd arbetstid var 23,4 procent.

Priset på ett årsverke var 62 796 euro. Personalutgifternas andel av omkostnaderna var 61 procent. Resekostnaderna per årsverke uppgick till 1 242 euro, och resekostnadernas andel av omkostnaderna var 1,2 procent.

Sammanställd av:

ekonomiförvaltningen, Gruppen för ekonomistyrning
Erno Alho

johdonlaskentatoimi@tulli.fi

