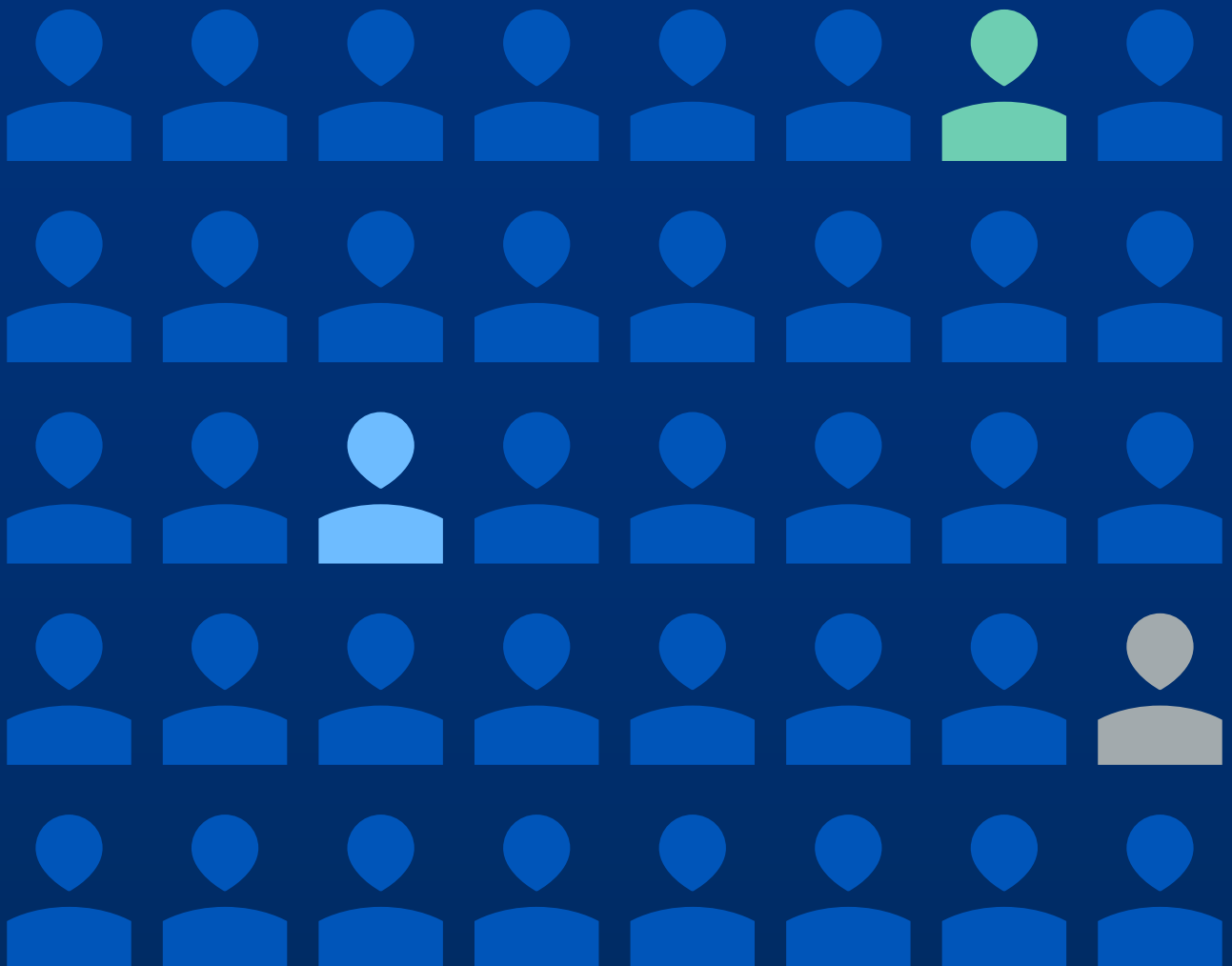


Personal- berättelse 2024



TULLEN

Innehålls- förteckning

1. Förvaltningen hälsar	3
2. Inledning	5
3. Personalstruktur	6
3.1. Antal anställda	6
3.2. Personalens könsstruktur	9
3.3. Personalens åldersstruktur	11
3.4. Personalens tjänsteåldersstruktur	13
3.5. Anställningsförhållandets art	13
3.6. Personalens utbildningsstruktur	14
3.7. Praktikanter vid Tullen	16
4. Förnyelse av personalen	17
5. Personalresurser	19
6. Personalens välbefinnande i arbetet	20
6.1. Att stöda välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan	20
6.2. Sjukfrånvaro	22
6.3. Olycksfall i arbetet	24
6.4. Rekreationsverksamhet	27
7. Personalutveckling	28
7.1. Utbildning	28
7.2. Kompetensutvecklingsprojekt	30
7.3. Internationell verksamhet	30
8. Tullens utbildningsplan	32
9. Arbetskraftskostnader och lön	33
9.1. Arbetskraftskostnader	33
9.2. Lön	34
9.3. Mål- och kompetenssamtal	35
9.4. Lika lön mellan könen	35
9.5. Användningen av arbetstiden	36
9.6. Resor	37
10. Sammanfattning	39



1. Förvaltningen hälsar

År 2024 var ett år av förändringar. Tullens ledning byttes ut på bred front i början av året. Förändringarna har gjort det möjligt att smidigt utvärdera och granska verksamheten i ett slags brytningspunkt.

Tullens strategiarbete, Strategin 2025–2029, inleddes i juni och avslutades i december 2024. Den bärande tanken i strategin är en enda, enhetlig Tull. Vid uppdateringen av strategin prioriteras allt mer säkerheten och konkurrenskraften så att säkerheten kommer först. Utgångspunkten för strategin är den förändrade säkerhetsmiljön, ändringarna i den internationella handelspolitiken, utvecklingen av e-handeln och digitaliseringen samt statsförvaltningens sparåtgärder mot Tullen. Strategin är också starkt förknippad med planering av personalstrategin och god personalpolitik. Dessa delområden har kommit starkt fram i strategiarbetet och vid implementeringen av strategin.

Till följd av uppdateringen av strategin har det i slutet av år 2024 startats en hel del reformåtgärder med avsikt att kunna svara på förändringarna i verksamhets- och säkerhetsmiljön och samtidigt se till att Tullens ekonomiska bärkraft bevaras när verksamhetsutgifterna minskar till följd av besparingar. Statens sparåtgärder försvagar resurseringen av Tullens lagstadgade uppgifter. Att kunna förutse förändringar och allokera de tillgängliga resurserna planmässigt är avgörande vid säkerställande av verksamhetens resultat.

I Tullens personalärenden syntes fortfarande situationen och förändringarna vid östgränsen. Rysslands fullskaliga attack mot Ukraina fortsatte år 2024. Gränsövergångsställena vid östgränsen förblev stängda och den minskade arbetsmängden vid dem inverkade fortfarande på uppgifterna och arbetsarrangemangen för dem som arbetar vid östgränsen. Utstationeringarna av personalen

vid östgränsen fortsatte år 2024, vilket möjliggjorde fortsatta arbetsuppgifter för alla tullanställda vid östgränsen. Personresurserna vid östgränsen har setts över även under år 2024 och resultaten av översynen används som en del av implementeringen av strategin under 2025.

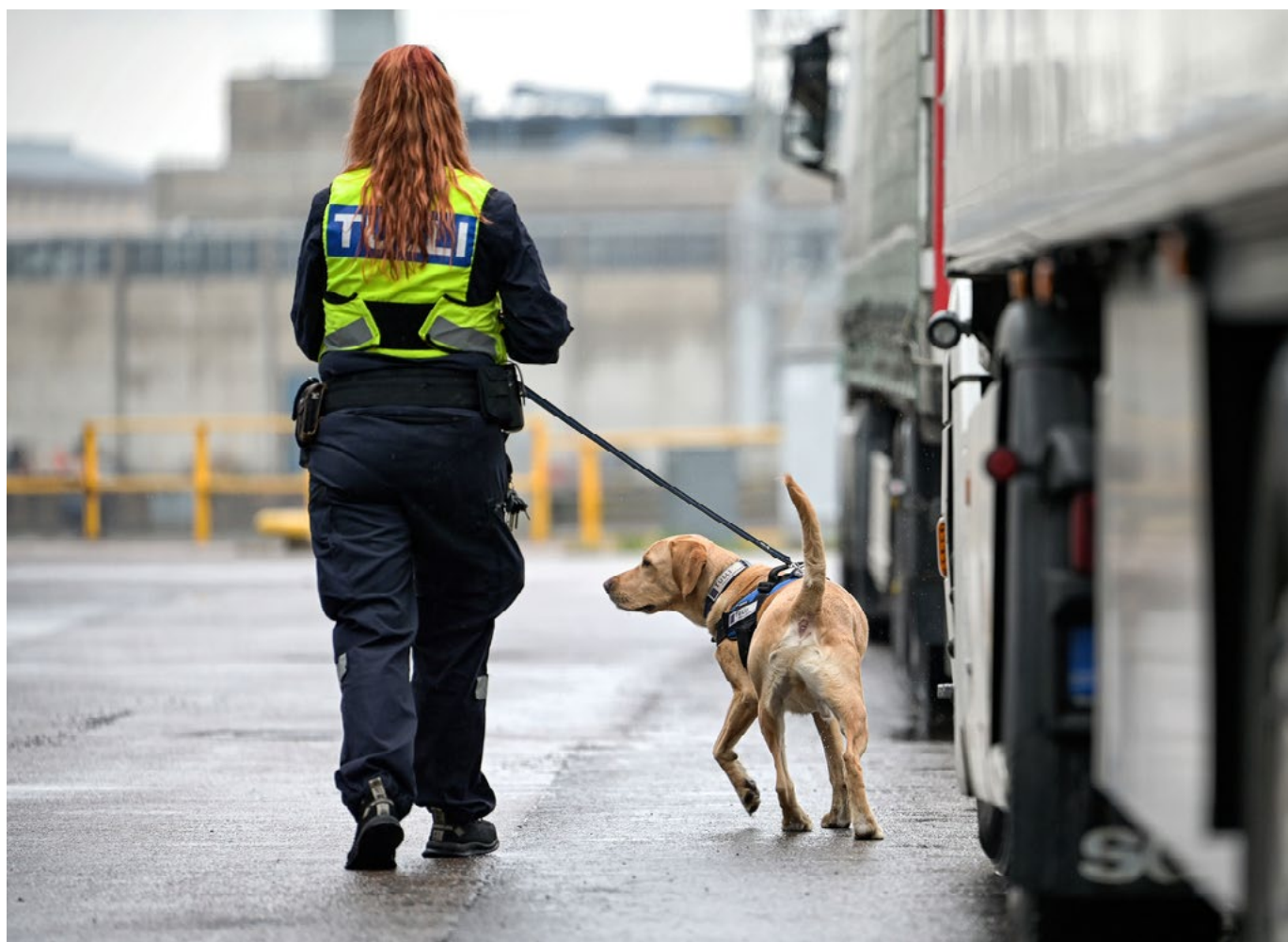
Enligt resultaten av VMBaro-enkäten år 2024 ligger välbefinnandet i arbetet på en god nivå vid Tullen. De vidtagna åtgärderna och insatserna på välbefinnandet i arbetet syns bra i personalens välbefinnande och i dess utveckling. En av de viktigaste prioriteringarna i välbefinnandet i arbetet och i ledningen av arbetsförmågan är att personalen får stöd vid omställningar.

Tack för år 2024 till alla tullanställda. Tillsammans är vi en enda enhetlig Tull.

Maija Heinonen
personaldirektör

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 2024, 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

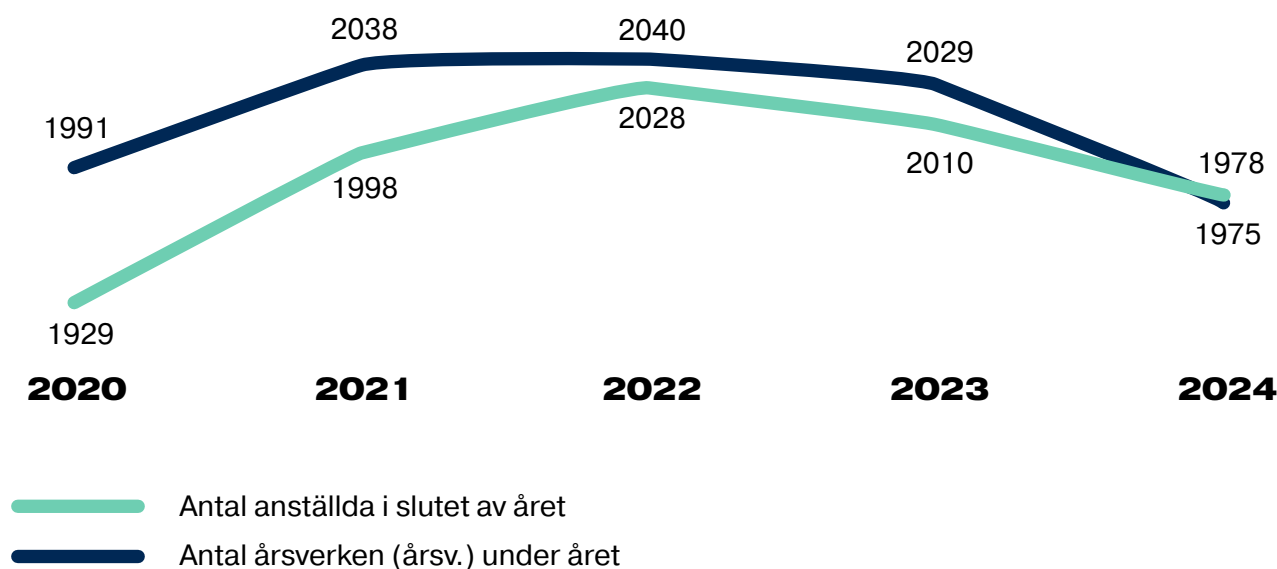
3.1. Antal anställda

Antalet anställda vid Tullen fortsatte att minska år 2024. Enligt personaldatasystemet Tahti arbetade totalt 1 975 personer vid Tullen i slutet av år 2024, vilket är 3 procent färre än år 2023. Antalet årsverken mätt enligt de faktiska arbetsinsatserna*) var 1 978 utan övertid och beredskap, vilket är 1,6 procent färre än år 2023. Antalet övertids- och merarbete samt beredskap var 13 årsverken.



Tullen började redan under förra året förbereda sig på de inbesparingar inom finansministeriets förvaltningsområde som det enligt produktivhetsprogrammet och ramförhandlingarna överenskomits om för åren 2025–2027 bland annat med ett rekryteringsförbud från maj till september. Därefter genomfördes rekryteringar med omdöme.

Antalet årsverken började minska redan år 2023. Innan dess hade antalet årsverken ökat tre år i rad efter att ha minskat utan avbrott från år 2006, då antalet uppgick till 2 583. De tidigare minskningarna har mestadels berott på statens produktivhetsprogram och digitaliseringen av tjänster, men också på de knappa anslagen. Under granskningsperioden från år 2017 överfördes också uppgifter och resurser (200 årsverken) från Tullen till Skatteförvaltningen år 2017. Från mitten av granskningsperioden ökade antalet anställda på grund av Storbritanniens utträde ur EU den 1 januari 2021. Minimigränsen för uppbörden av importmoms slopades 1 juli 2021 och ICT-projekten stärktes genom ytterligare rekryteringar. I viss mån genomfördes också andra rekryteringar och interna flyttningar

Figur 1. Antal anställda och årsverken vid Tullen 2020–2024

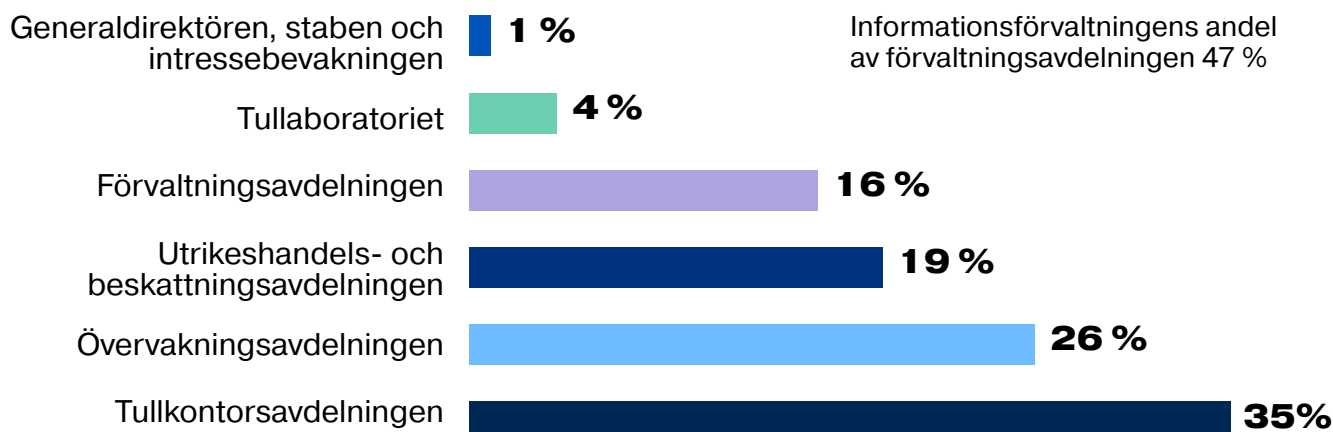
mellan Tullens enheter. Mera personal anställdes bl.a. för övervakning av e-handeln av alkohol, för övervakning av sanktionerna mot Ryssland samt för verkställande av mekanismen för koldioxidjustering vid gränserna.

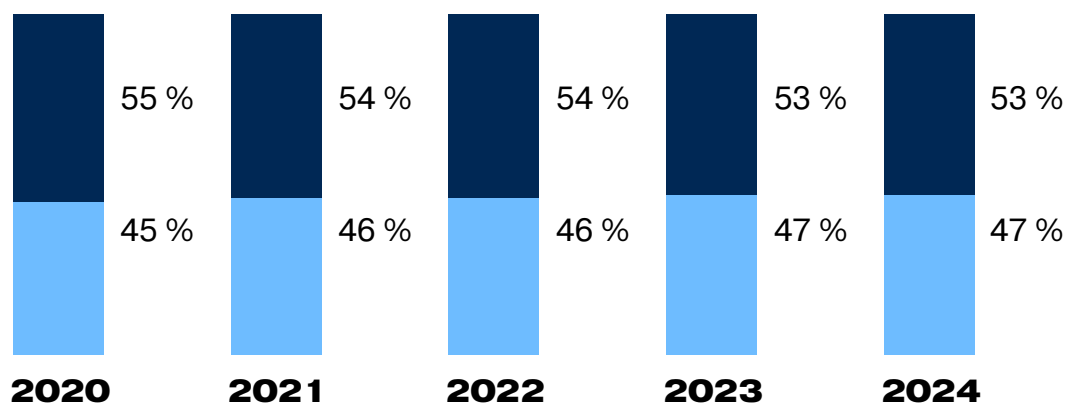
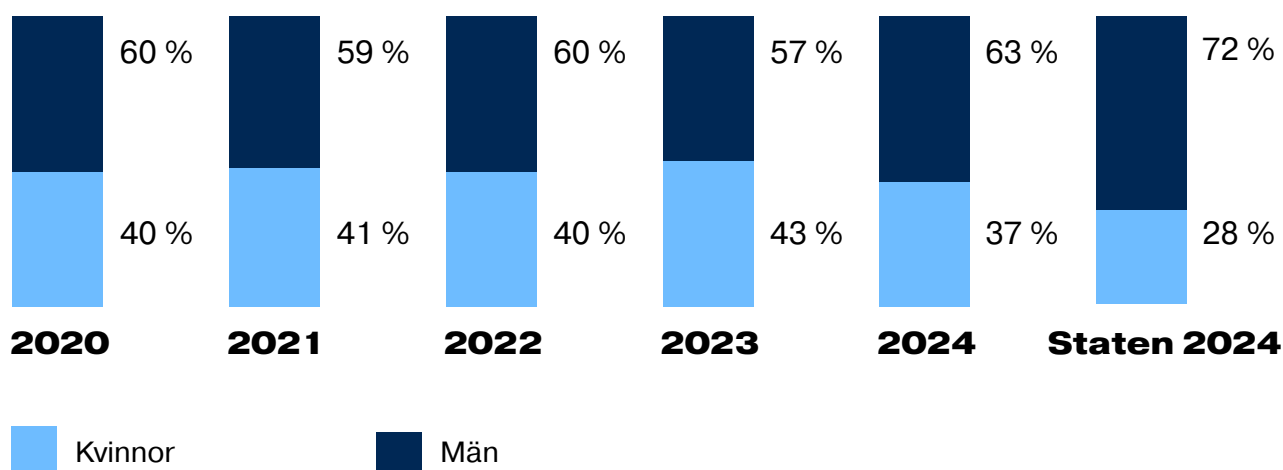
Sedan år 2021 har man till Tullens grunduppgifter främst rekryterat genom läroavtal, där man arbetar i ett tidsbundet tjänsteförhållande. Det här förklarar delvis varför antalet ordinarie anställningsförhållanden sjönk åren 2021–2023. I läroavtalsförhållande inledde 32 tjänstemän år 2021, 46 tjänstemän år 2022, 23 tjänstemän år 2023 och 23 tjänstemän år 2024. Enligt planer för år 2025 startas två läroavtalskurser. Den första gruppen på 23 elever startade i mars och den andra gruppen avses börja i augusti 2025. Om läget vid östgränsen fortsätter påverka det också externa rekryteringar.

**) 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.*

Av vår personal var 35 procent placerade vid tullkontorsavdelningen vid sådana tullkontor där man utför tullklarerings- och tullbevakningsuppgifter. Andelen anställda vid tullkontorsavdelningen har minskat något från tidigare 36 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 19 procent med tullklarering, statistikföring av utrikeshandel och kundhantering samt med skatteuppbörd. Fyra procent av personalen var placerad vid Tulllaboratoriet och totalt 17 procent inom förvaltningen och staben. Av personalen vid förvaltningsavdelningen arbetade 47 procent med uppgifter inom informationsförvaltning.

Figur 2. Personalfördelning vid Tullen enligt avdelning 2024

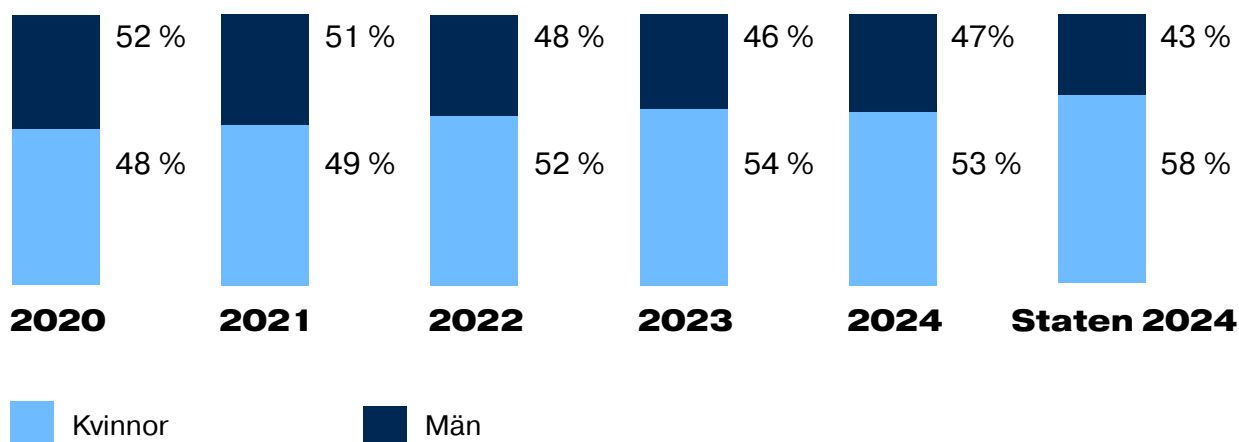


Figur 3. Personalens könsfördelning vid Tullen 2020–2024**Figur 4.** Könsfördelning bland Tullens chefer åren 2020–2024. Jämförelse med statsförvaltningen år 2024.

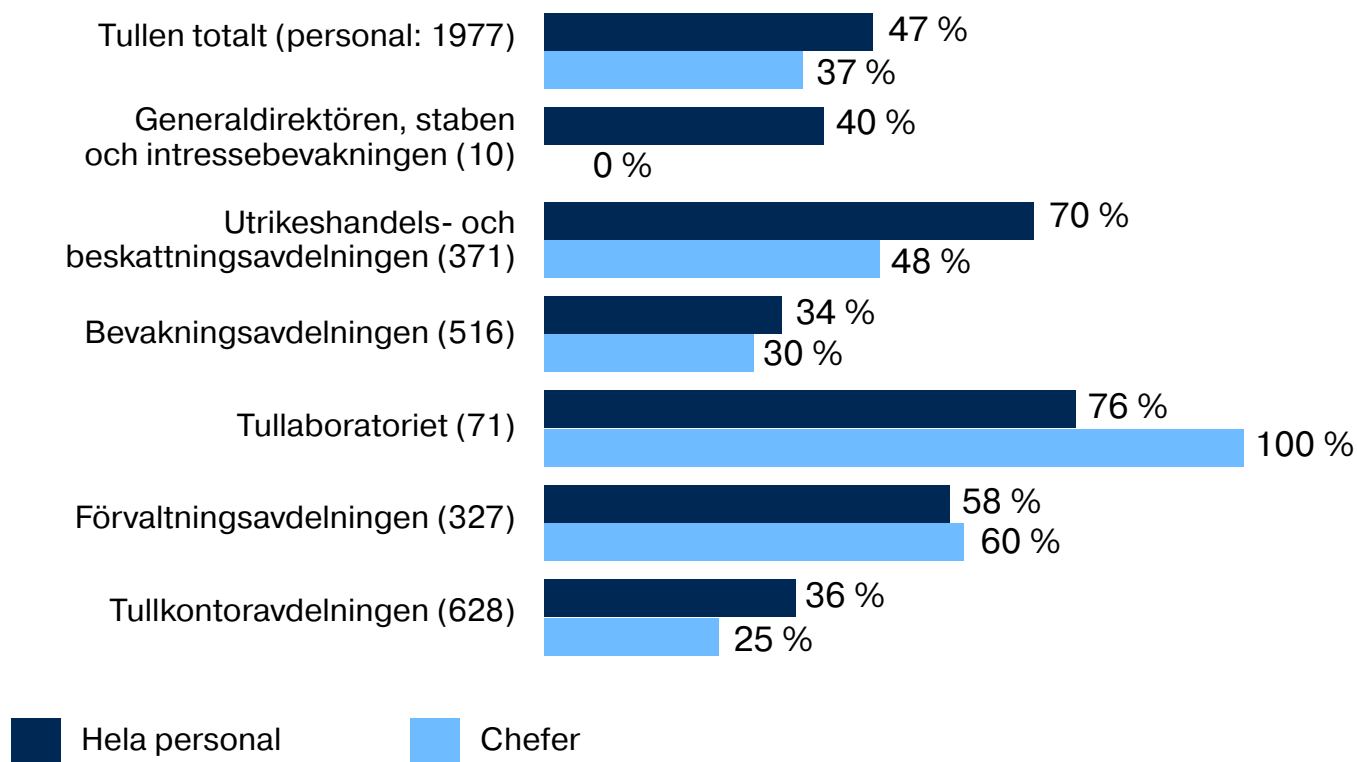
3.2. Personalens könsstruktur

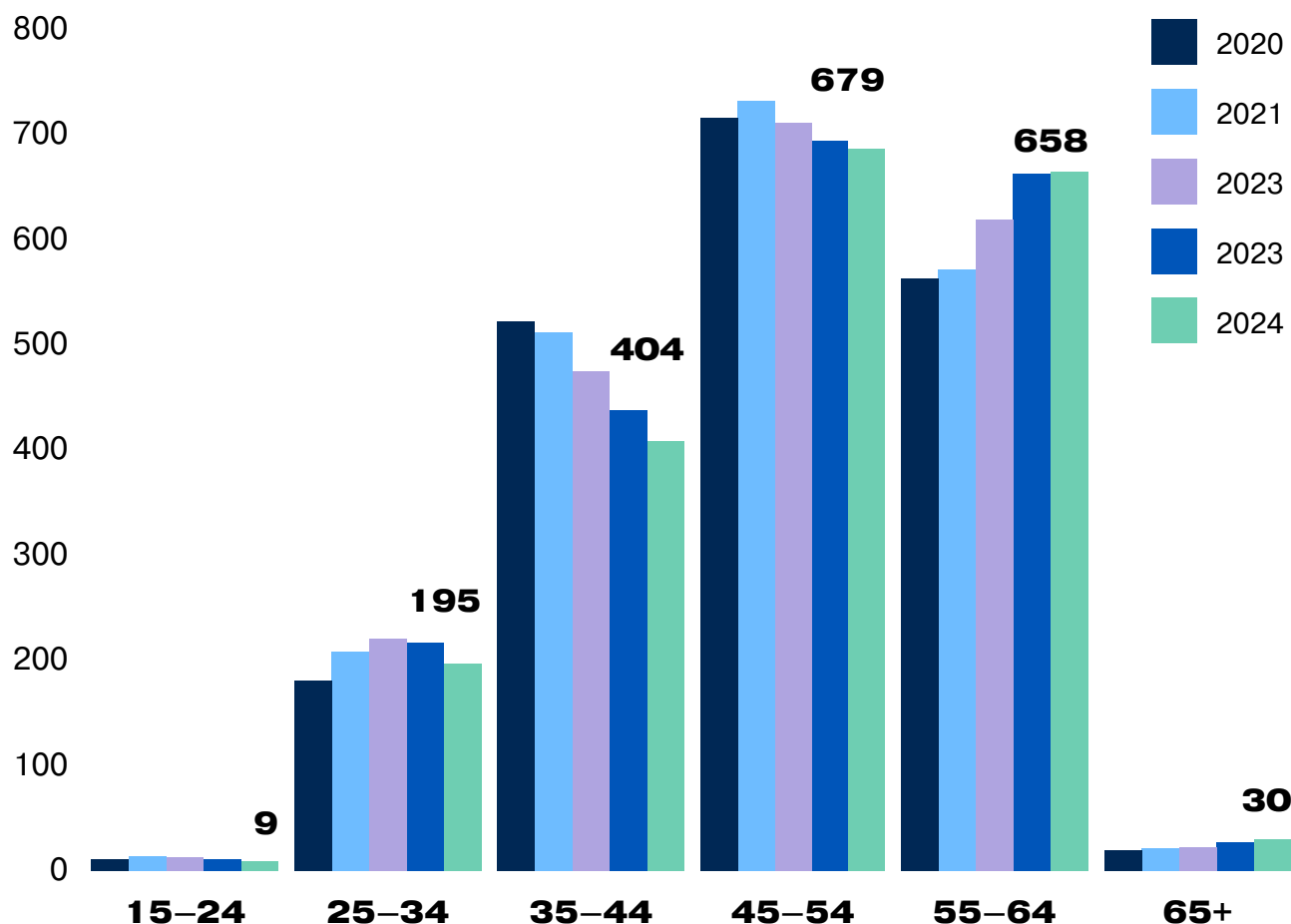
Kvinnornas andel av vår personal uppgick till 46,8 procent och männens andel till 53,2 procent. Inom Tullen arbetar cirka fyra procentenheter färre kvinnor än inom statsförvaltningen i allmänhet. Andelen kvinnor i expertuppgifter var 49 procent (statsförvaltningen: 57,5 procent). Andelen ökade med 5 procentenheter från föregående år. Andelen kvinnor i chefsuppgifter var 37 procent, vilket är betydligt högre än inom statsförvaltningen i genomsnitt (28 procent).

Figur 5. Könsfördelning bland Tullens experter åren 2020–2024.
Jämförelse med statsförvaltningen år 2024.



Figur 6. Andelen kvinnor av personalen och kvinnor i chefsposition 31.12.2024



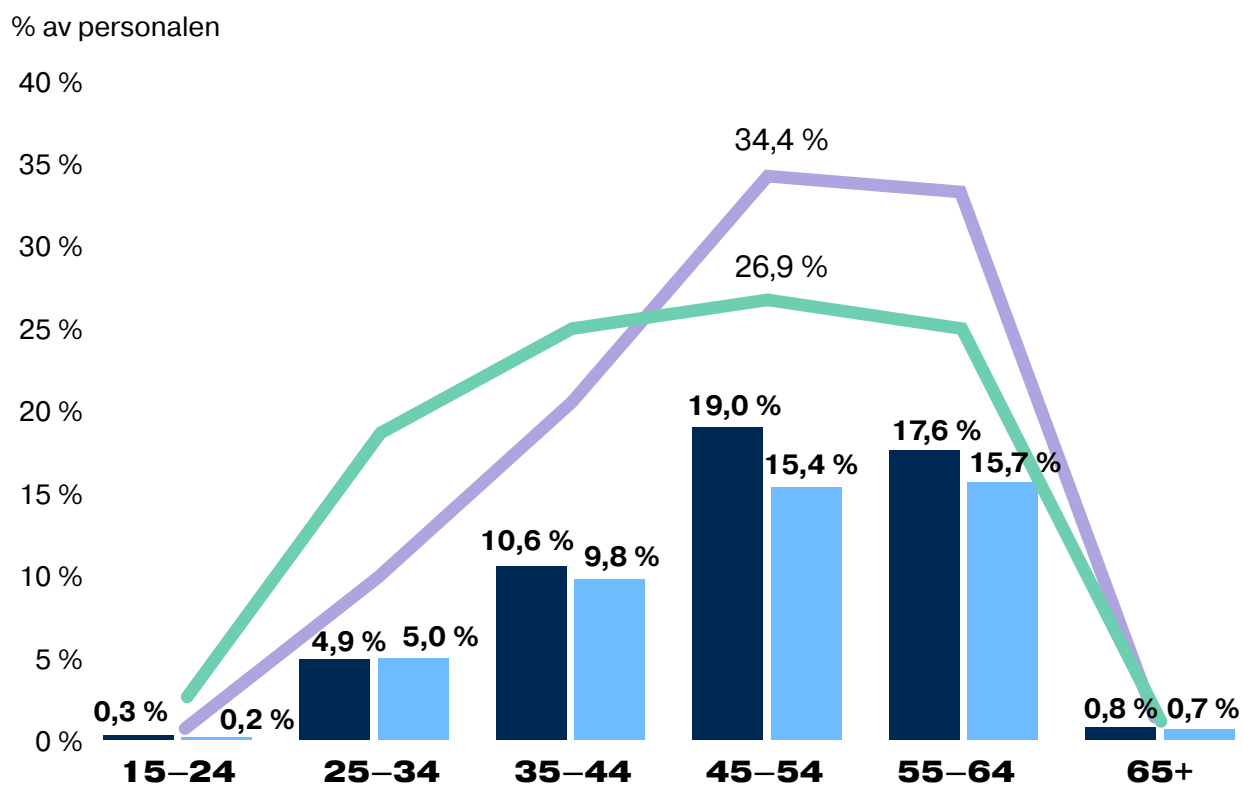
Figur 7. Personal enligt åldersklass vid Tullen 2020–2024

3.3. Personalens åldersstruktur

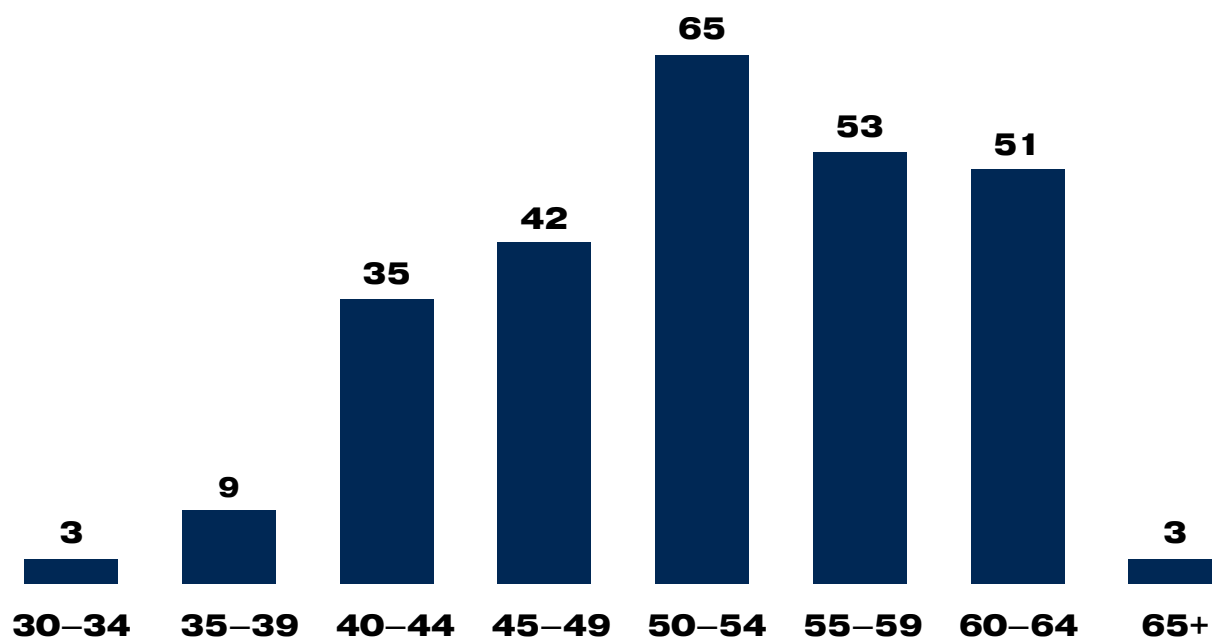
Medelåldern för vår personal steg något från föregående år och var 49,5 år (statsförvaltningen: 45,7 år). Medelåldern bland kvinnorna var 49,2 år och bland männen 49,8 år. Vår personals medelålder har stigit sedan 2008, då den var 43,5 år.

År 2024 var den största enskilda åldersgruppen 45–54-åringar, som utgjorde 34 procent av vår personal. Minst 45 år gamla var 69 procent av vår personal (statsförvaltningen: 53 procent) och minst 60 år gamla 16 procent (statsförvaltningen: 13 procent).

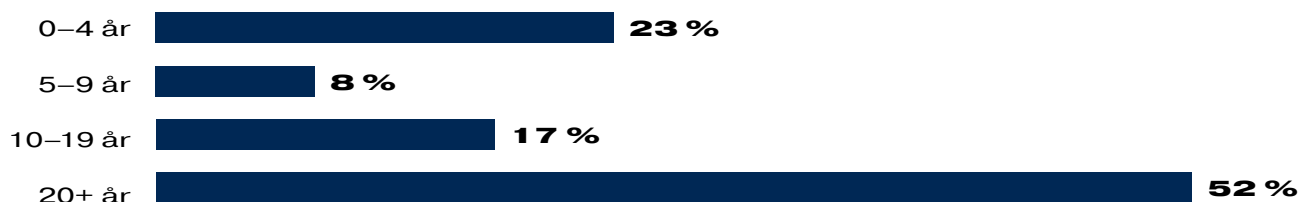
Figur 8. Åldersstrukturen hos Tullens personal enligt könsfördelning samt åldersstrukturen hos Tullens och statens personal 2024



Figur 9. Antal chefer vid Tullen enligt åldersklass 31.12.2024



Figur 10. Tjänsteåldersfördelning hos Tullens personal i slutet av år 2024



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. Något över hälften av vår personal hade varit i tjänst i minst 20 år och endast en knapp fjärdedel i mindre än fem år.

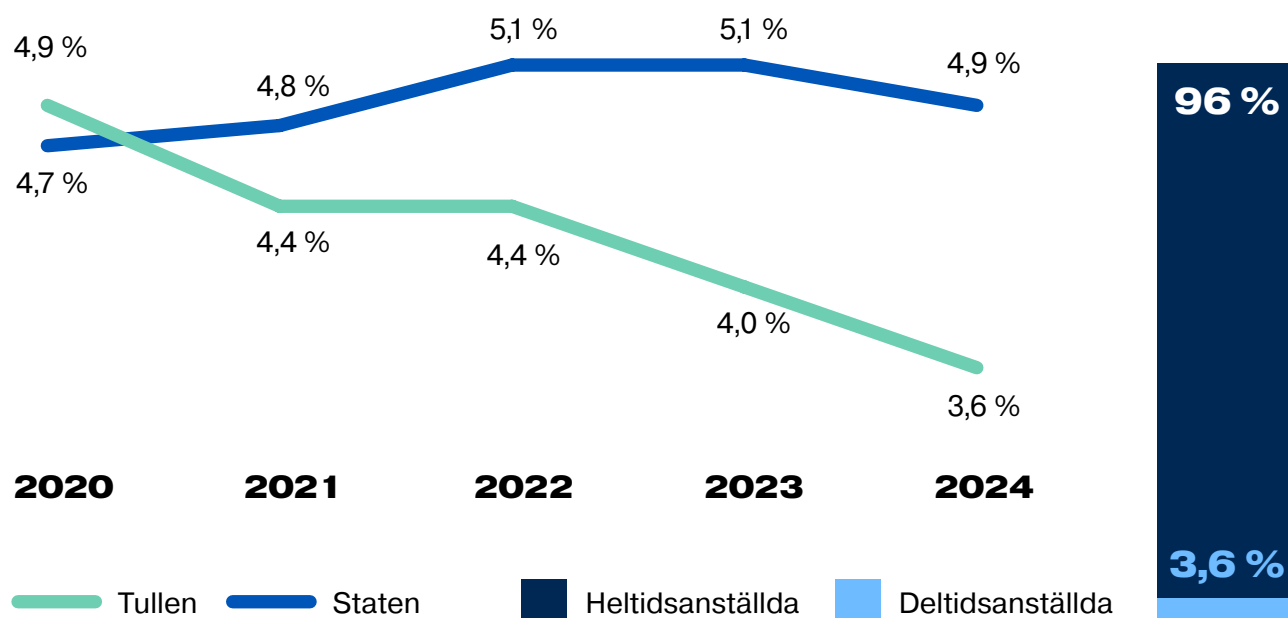
3.5. Anställningsförhållandets art

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

Av personalen hade 6 procent visstidsanställning (2023: 7 procent). Antalet visstidsanställningar minskade med en procentenhet från föregående år huvudsakligen på grund av rekryteringsförbudet från maj till september och de inriktade rekryteringar som man fortsatte med efter förbudet. Med dessa åtgärder förberedde sig Tullen på inbesparingarna inom finansministeriets förvaltningsområde. Jämfört med medelvärdet inom statsförvaltningen (13 procent) är andelen personer med visstidsanställning vid Tullen ytterst liten.

Andelen personer med deltidsanställning uppgick till 4 procent av personalen (2023: 4 procent), vilket ligger på samma nivå som inom statsförvaltningen i allmänhet. Totalt 58 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 samt deltidspension.

Figur 11. Andelen personer med deltidsanställning vid Tullen och statsförvaltningen 2020–2024



3.6. Personalens utbildningsstruktur

År 2024 var Tullens utbildningsnivåindex*) 4,9 (2023: 4,8). Kvinnornas utbildningsnivåindex var 5,2 och männens 4,6. Hela statsförvaltningens utbildningsnivåindex var 5,6. Utbildningsnivåindexet mäts med skalan 1–8, och det talar om personalens genomsnittliga utbildningsnivå.

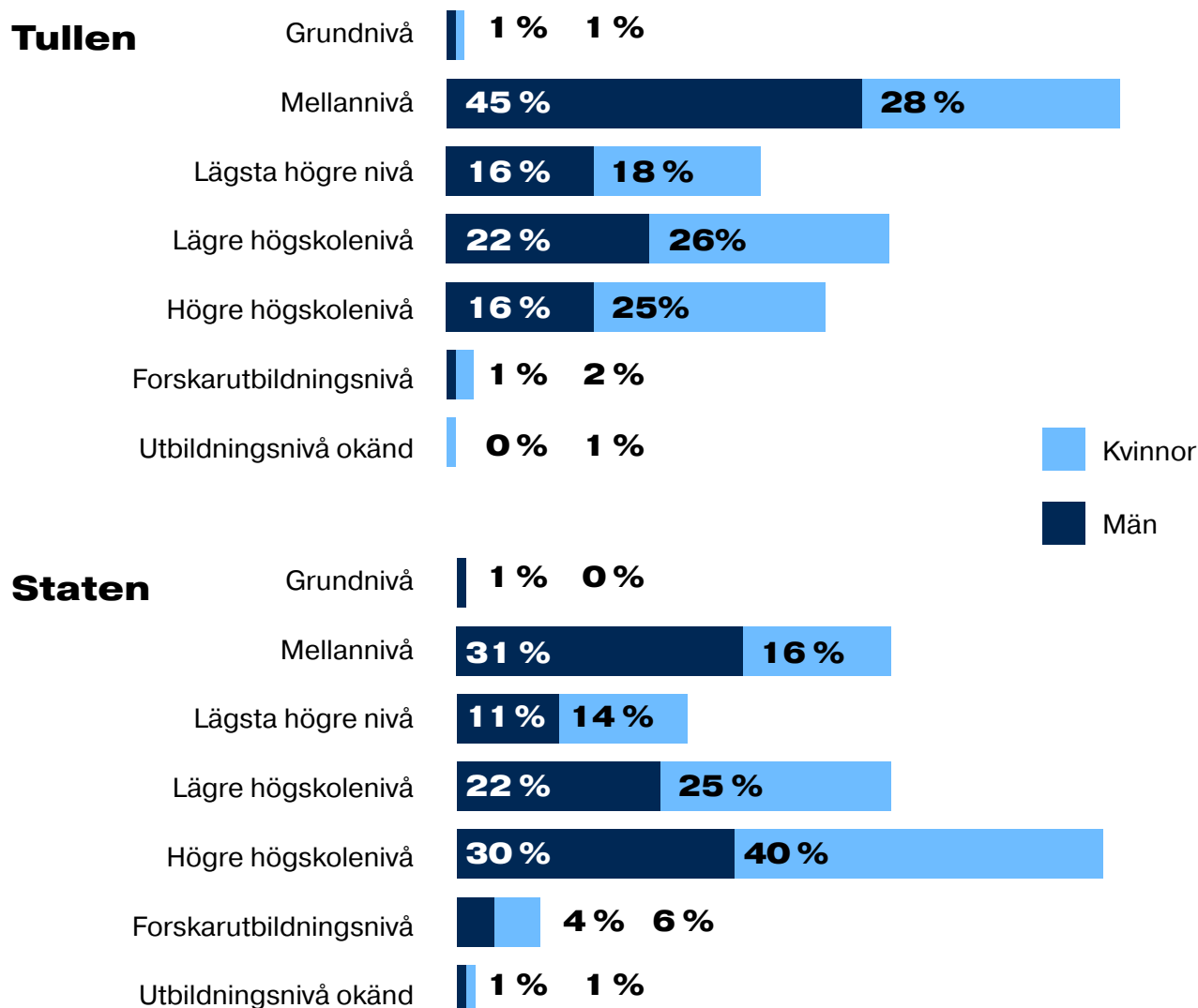
Jämfört med den allmänna utbildningsstrukturen inom statsförvaltningen finns det bland vår personal relativt fler som avlagt en examen på mellanstadiet och å andra sidan färre som genomgått utbildning på högre högskolenivå eller forskarutbildning. Av vår personal hade 21 procent (2023: 20 procent) avlagt en examen på högre högskolenivå eller forskarutbildningsnivå (statsförvaltningen: 40 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 2024

Utbildningsstruktur	Tullen	Staten
Grundnivå	0,9 %	0,5 %
Mellannivå	37,0 %	23,5 %
Lägsta högre nivå	16,7 %	12,3 %
Lägre högskolenivå	23,7 %	23,4 %
Högre högskolenivå	20,2 %	35,2 %
Forskarutbildningsnivå	1,1 %	4,3 %
Utbildningsnivå okänd	0,4 %	0,8 %

Figur 12. Utbildningsstrukturen hos Tullens och statens personal enligt könsfördelning år 2024



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 6 praktikanter av vilka tre placerades vid kommunikationen och en vid personalförvaltningen. Därtill arbetade två praktikanter vid Tulllaboratoriet. Praktikperioderna varade i genomsnitt 2,5 månader och för största delen betalades lön.

4. Förnyelse av personalen

År 2024 var avgången av vår personal 5 procent (2023: 4,5 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 51 personer (2023: 37 personer).

Under året började 89 nya personer vid Tullen, dvs. omsättningen var 4,5 procent. Siffran inkluderar också vikariat för alterneringsledigheter. Till tjänster som annonserats externt sökte i genomsnitt 37,9 sökande. Antalet sjönk lite från året innan då det var 40,4.



Tabell 2. Tullens avgångsomsättning 2019–2024

Avgångna personer	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Avgångsriktning okänd	7	3	4	7	11	8
Kommun eller kommunförbund		1	2	1	2	1
Dödsfall	2	4	1	3	3	6
Annan avgångsriktning	11	19	17	11	8	6
Annan extern statlig sektor	1	1	4	3	2	2
Annat statligt ämbetsverk/inrättning	12	22	16	17	16	19
Annat ämbetsverk, med prøvotid	3	1	3	1	4	1
Invaliditetspension	9	10	8	7	5	5
Arbetslivspension						1
Ålderspension	39	34	52	39	31	42
Förtida ålderspension		1	1	0		
Individuell förtidspension					1	3
Privata sektorn	8	*)	9	12	8	4
Alla totalt	92	96	117	101	91	98

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 1 975 personer vid Tullen i slutet av år 2024. Antalet årsverken mätt enligt de faktiska arbetsinsatserna var enligt Kieku-systemet 1 978 utan övertid och beredskap. Antalet tjänster och uppgifter som ledigförklarades uppgick till 65 och till dem fick vi sammanlagt 3 559 ansökningar. Till Tullens interna uppgiftsarrangemang ordnades 98 anmälningsförfaranden, till vilka det kom 521 anmälningar.

En del av de interna uppgiftsarrangemangen riktades endast till personalen vid tullkontoren vid östgränsen på grund av den minskade gränstrafiken, och de erbjöds en möjlighet att flytta till andra uppgifter antingen varaktigt eller på viss tid.

Rekryteringarna år 2025 påverkas av hur situationen vid östgränsen utvecklar sig samt av Tullens eventuella omorganisation. Inverkan av EU:s sanktioner på minskningen av tullkontoren vid östgränsen och följderna av statsförvaltningens sparåtgärder för personalantalet vid Tullen påverkar också externa rekryteringar. Det ökade antalet interna ansökningar har till en viss del medfört fördröjningar vid tillsättande av platser, när den interna ansökningsrundan ska genomgåas först, men ur arbetsgivarens synvinkel och enligt god personalpolitik är åtgärderna nödvändiga. Experterna 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 60 procent.

6. Personalens välbefinnande i arbetet

6.1. Att stöda välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan

Personalens arbetsförmåga har kartlagts med hjälp av VM Ba-ro-enkäten om arbetstillfredsställelse, Kiekus sjukfrånvarostatistik, uppföljningen av blanketterna för samtalet om arbetsförmåga, FöretagsMehiläinens och Kevas nyckeluppgifter.

Enkäten om arbetstillfredsställelse genomfördes 25.9–15.10.2024. Helhetsindexet för arbetstillfredsställelse för år 2024 var 3,69. År 2023 var motsvarande siffra 3.70. Saker som upplevdes som bäst var kännedomen om arbetsplatsens värderingar, medvetenheten om



målsättningarna för arbetet och förmågan att förbinda sig till arbetsgivarens målsättningar. Bland de tio saker som gavs lägst vitsord fanns löner, ledarskap och saker kopplade till utvecklingssamtalen.

Vid Tullen utbildades 20 tullanställda till interna medlare. Medling används som hjälpmedel vid utredning av störningar i arbetsgemenskapen. Målet med medlingsprocessen är att aktivera parterna i en störning i arbetsgemenskapen att hitta lösningar för att klara upp situationen. Intern medling genomförs med hjälp av medlingspar.

För cheferna ordnades ett möte med aktuella ärenden. Vid mötet behandlades hur resultaten av enkäten om arbetstillfredsställelse ska tolkas och presenteras i arbetsgemenskapen. För cheferna presenterades färdigt material för idéer om utvecklingsåtgärder, för upprättande av åtgärdsplanen och för uppföljning av åtgärderna. Åtgärdsplanerna om utvecklingsåtgärderna skickas till personaltjänsterna och en rapport om dem upprättas senare för Intra.

Intrasidorna om välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan uppdaterades och förtydligades. På intrasidorna finns nu bl.a. diagram till stöd för ledning av arbetsförmågan.

Chefer fick stöd i utmanande situationer från fall till fall. Chefer fick stöd av experten på arbetsförmåga och arbetshälsochefen för olika utmaningar gällande arbetsförmågan, för rusmedelsproblem, störningar i arbetsgemenskapen och för hantering av den psykosociala belastningen.

Tullanställda har pausgymnastikappen Break pro till sitt förfogande. Med hjälp av appen kan varje tullanställd ha lämpliga och återställande pausgymnastikstunder enligt egen tidtabell.

Tullens personal kan använda sig av företagshälsovårdens omfattande tjänster vid Mehiläinens verksamhetsställen och vid vissa nätverkspartners verksamhetsställen. Företagshälsovårdstjänsterna omfattar både förebyggande lagstadgad företagshälsovård och arbetshälsoinriktad sjukvård.

År 2024 uppgick totalkostnaderna för företagshälsovård till cirka 1,54 miljoner euro. Kostnaderna sjönk något jämfört med år 2023, då de uppgick till cirka 1,6 miljoner euro. År 2024 bestod 43 % av kostnaderna av förebyggande företagshälsovård, 45 % av sjukvård och 12 % av andra tjänster. Procentandelarna var desamma som året innan.

Tullen erbjöd sin personal influensavaccinering så som tidigare. År 2024 gavs 758 vaccinerings. Antalet var nästa detsamma som år 2023 (759).

Tullanställda hade möjlighet att delta i företagshälsovårdens olika träningsprogram som stöder arbetsförmågan. Tullanställda hade också möjlighet att delta i FPA:s individuella rehabiliteringar och Kevas yrkesinriktade rehabilitering.

I samarbete med företagshälsovården och Tullen organiserades på prov avdelningsspecifika tillställningar hösten 2024, där avdelningarna kunde berätta om vad som varit på gång den senaste tiden och företagshälsovården delade ut en egen avdelningsspecifik lägesbild med hjälp av sina nyckeltal för de senaste 18 månaderna. Sammanlagt ordnades det 7 sådana här tillställningar. Dessa tillställningar kommer att ordnas årligen framöver.

6.2. Sjukfrånvaro

År 2024 var personalens sjukfrånvaro*) 11,6 arbetsdagar per årsverke (2023: 11,5 arbetsdagar/årsverke). Sjukfrånvarodagarna ökade jämfört med föregående år med 0,1 arbetsdagar per årsverke. Tullanställda var sjuka 3,5 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 4,8 arbetsdagar. Det totala antalet sjukfrånvarodagar var 4 996 (2023: 5 382). Av alla sjukfrånvaroperioder var 73 procent korta, dvs. 1–3 dagar (statsförvaltningen: 77 procent). Andelen korta sjukfrånvaroperioder ökade med en procentenhet jämfört med året innan. Hälsoprocenten, dvs. andelen personal som inte hade någon sjukfrånvaro alls, var 21 procent av hela personalen (statsförvaltningen: 36 procent).

Sett till diagnoskategori orsakades frånvarofall mest av symptomen i stöd- och rörelseorganen. Dessa typer av frånvaro utgjorde 22,6 procent av alla frånvarofall. Den näst största diagnoskategorin var symptomen på psykisk ohälsa, 21 procent av alla frånvarofall.

År 2024 förlorades 91 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 skulle närma sig det statliga medelvärdet, dvs. 7,9 arbetsdagar per årsverke, skulle vi få tillgång till ytterligare 27 årsverken.

Nettokostnader för företagshälsovården var 498 euro per årsverke. Kostnaderna var lägre än året innan, då de var 530 euro per årsverke. Nettokostnaderna för företagshälsovården var en aning lägre än genomsnittet inom staten (654 euro/årsverke)

Företagshälsovården och arbetsgivaren följer regelbundet upp sjukfrånvarodagarna. Målet med Tullens modell för stöd för arbetsförmågan är att ändra arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna för en arbetstagare som varit sjukskriven, så att hen kan återgå till arbetet 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.

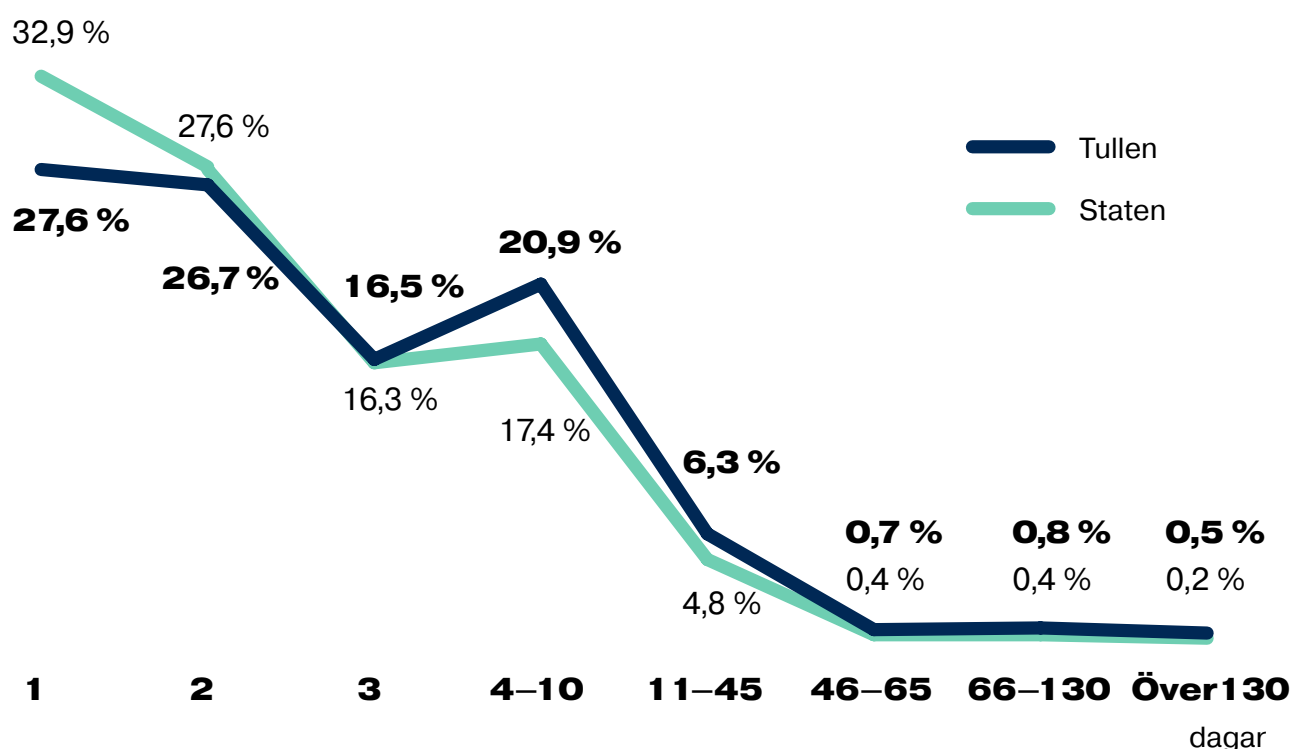
Tabell 3. Sjukfrånvaro inom Tullen 2019–2024 och statsförvaltningen 2024

Sjukfrånvaro	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Staten 2024
Sjukfrånvarodagar, arbetsdagar/årsverke	13,2	11,3	10,1	13,0	11,5	11,6	8,1
Sjukfrånvaroperiodernas längd, arbetsdag/frånvaro	5,3	5,4	5,2	4,5	4,4	4,8	4,2
Antal sjukfrånvarodagar	4 877	4 243	4 035	5 968	5 382	4 996	153 712
Andelen 1–3 dagar lång sjukfrånvaro av all sjukfrånvaro	71,3 %	67,6 %	71,3 %	66,2 %	71,2 %	72,5 %	76,8 %
Hälsoprocent (andelen personer utan sjukfrånvaro)	21,1 %	22,9 %	32,4 %	14,2 %	18,6 %	21,0 %	36,3 %
Antal besök vid företagshälsovården på grund av sjukdom /årsv.	3,5	2,7	2,6	3,0	2,7	3,0	5,6

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

**) Priset på ett årsverke vid Tullen (arbetskraftskostnader euro/årsverke) år 2024 var 63 731 euro. Se definitionen av arbetskraftskostnader i avsnitt 9.1.

Figur 13. Längden på sjukfrånvaroperioder inom Tullen och statsförvaltningen 2024



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. Bestämmelserna om försäkring av arbetstagare, om skadefall som ska ersättas och om ersättningar finns i lagen om olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar samt bestämmelserna om arbetsolyckor i distansarbete i lagen som gäller olycksfallsförsäkring i distansarbete inom staten. Statskontoret ersätter personer som är anställda hos staten för olycksfall i arbetet och för yrkessjukdomar.

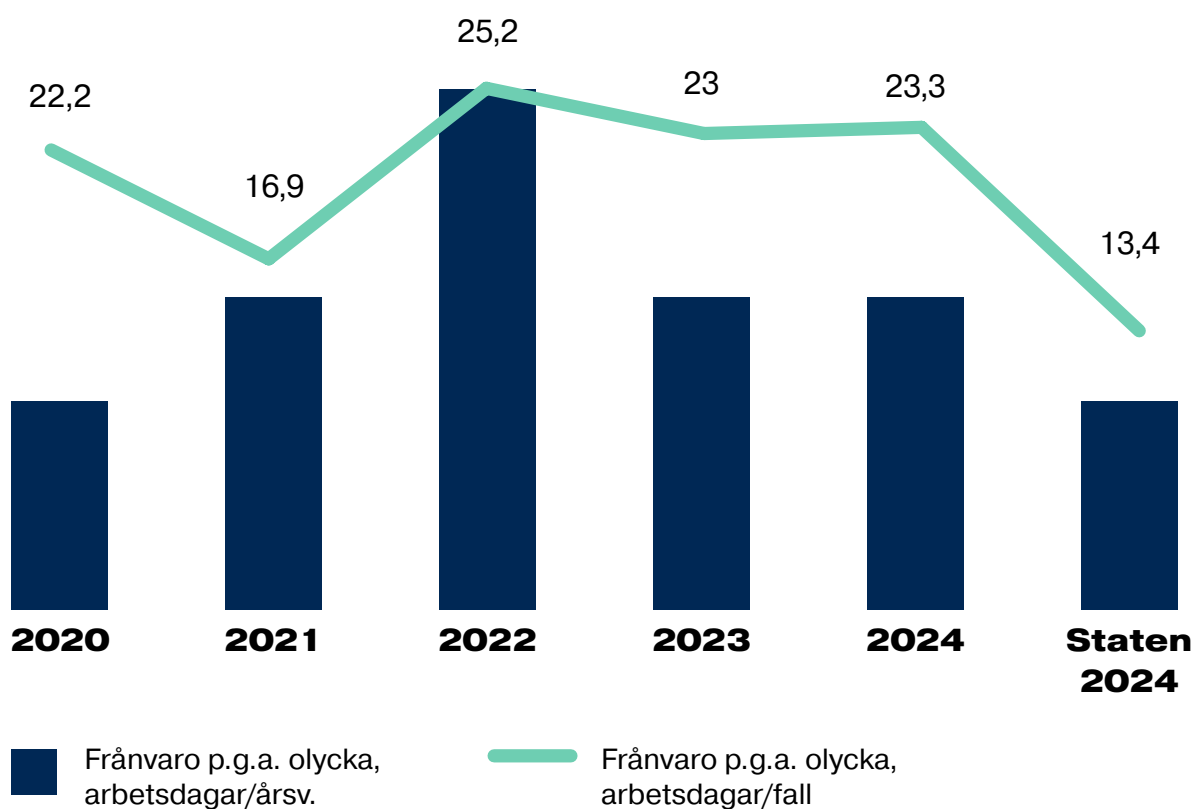
Med olycksfall avses en plötslig, oförutsedd händelse som orsakas av en yttre faktor som leder till en fysisk eller psykisk skada eller en sjukdom hos en arbetstagare. Dessutom behövs ett medicinskt orsakssammanhang, dvs. skadan eller sjukdomen som ska ersättas ska vara orsakad av skadefallet.

Jämfört med föregående år så har antalet olycksfall i arbete, särskilt olycksfallen under färden mellan hem och arbetsplats, sjunkit i betydande grad. År 2024 anmälde tullanställda 50 olycksfall i arbete till Statskontoret. Av dessa skedde 21 under färden mellan hem och arbetsplats. Största delen av arbetsolycksfallen under färden mellan hem och arbetsplats var halkolyckor. På motsvarande sätt berodde största delen av arbetsolyckorna på arbetsplatsen främst på att man halkat eller snubblat eller på andra plötsliga fysiska belastningar (17 fall). Till statskontoret anmälde bara fem arbetsolycksfall som inträffade i förberedande och upprätthållande maktmedelsutbildningar för situationer där maktmedel används. Statskontoret avslog tre anmälningar; två fall hade inträffat på fritiden och i ett fall var orsakssammanhanget bristfälligt.

Tabell 4. Antal arbetsolyckor per orsakstyp vid Tullen år 2024

Orsak till olycksfallet	Antal år 2024
Olycksfall på arbetsresor	21
Maktmedelsutbildning	5
Halkande, stapplande, snubblande	9
Plötslig fysisk belastning	8
Man slagit sig själv	5
Olycksfall vid distansarbete	2
Eventuell kemisk exponering	2
Träff av ett rörligt föremål	4
Veckomotion	0
Eventuell hörselskada	0
Sammanlagt	56

Figur 14. Frånvaro på grund av arbetsolycksfall inom Tullen 2020–2024 och statsförvaltningen 2024



Antalet frånvarodagar på grund av arbetsolycksfall var 0,3 arbetsdagar per årsverke. Antalet frånvarodagar på grund av olycka höll sig på föregående års nivå mätt per årsverke. Frånvarotiden ökade och var i genomsnitt 23,3 arbetsdagar per frånvaro (2023: 23 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).

6.4. Rekreationsverksamhet

Vi köper tjänster som främjar personalens välbefinnande, såsom motions-, rekreations- 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 sektionsverksamhet 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 2024 arrangerades Tullens 64:e vintermästerskap i Joensuu med mer än 200 deltagare, och sommarmästerskapen i Villmanstrand med nästan 250 deltagare. 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 april–maj och i september–oktober 2024. 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 lokaliteter är ett förmånligt semesteralternativ. Personalorganisationerna och några av idrottsklubbens lokala medlemsföreningar har också semesterstugor och -andelar, som medlemmarna kan hyra förmånligt.

7. Personal-utveckling

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 2024 genomförde 53 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 2024 hade sammanlagt 349 tullanställda avlagt denna yrkesexamen.

År 2024 påbörjade 46 studerande sina studier på E-linjen för grundutbildningen i tullbranschen avsedd för arbetstagare inom expert- och specialuppgifter. Under åren 2006–2024 har sammanlagt ca 488 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 t.ex. utnyttjande av teknologin, kurser i första hjälpen, utbildningar i maktmedel, projektchefsutbildning samt ibruktagande av det nya förtullningssystemet. Därtill ordnades inriktad utbildning för personalen vid östgränsen under år 2024.

Avläggandet av yrkesexamen inom chefsarbete är en obligatorisk utbildning för alla nya chefer vid Tullen. Också personer som gjort chefsarbete inom Tullen en längre tid kan avlägga examen. År 2024 började sammanlagt 17 chefer studier som leder till en yrkesexamen inom chefsarbete. År 2024 deltog 17 personer i utbildningen för mål- och kompetenssamtal. Dessutom deltog enstaka personer bland annat i chefs- och ledarskapsutbildningar ordnade av utvecklingscentret HAUS, i utbildningen för specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning samt i andra chefsutbildningar ordnade av Tullen och utanför Tullen.

7.2. Kompetensutvecklingsprojekt

Åtgärder för kompetensutveckling från år 2023 vidtogs också under år 2024. Också modellen för åldersmedvetet ledarskap och livscykelledarskap byggdes upp ytterligare. Därtill främjades anskaffningen av kompetenshanteringssystemet Kieku-Osaava, och samtidigt byggdes Tullens kompetensbibliotek upp. Tullens kompetensbibliotek byggdes upp tillsammans med avdelningar och funktioner och i biblioteket samlades alla arbetsroller och -uppgifter vid Tullen samt de kompetenser och bedömningskriterier för kompetens som behövs i dem. I samband med detta samlades det för kompetenskartläggning på tullnivå preliminär information om de kompetenser som kommer att behövas i framtiden. Tullens kompetensbibliotek blir färdigt i början av år 2025 och kommer att uppdateras vid behov. I och med införandet av Kieku-Osaava kommer mål- och kompetenssamtalet och samtalen om arbetssituation föras med hjälp av det systemet.

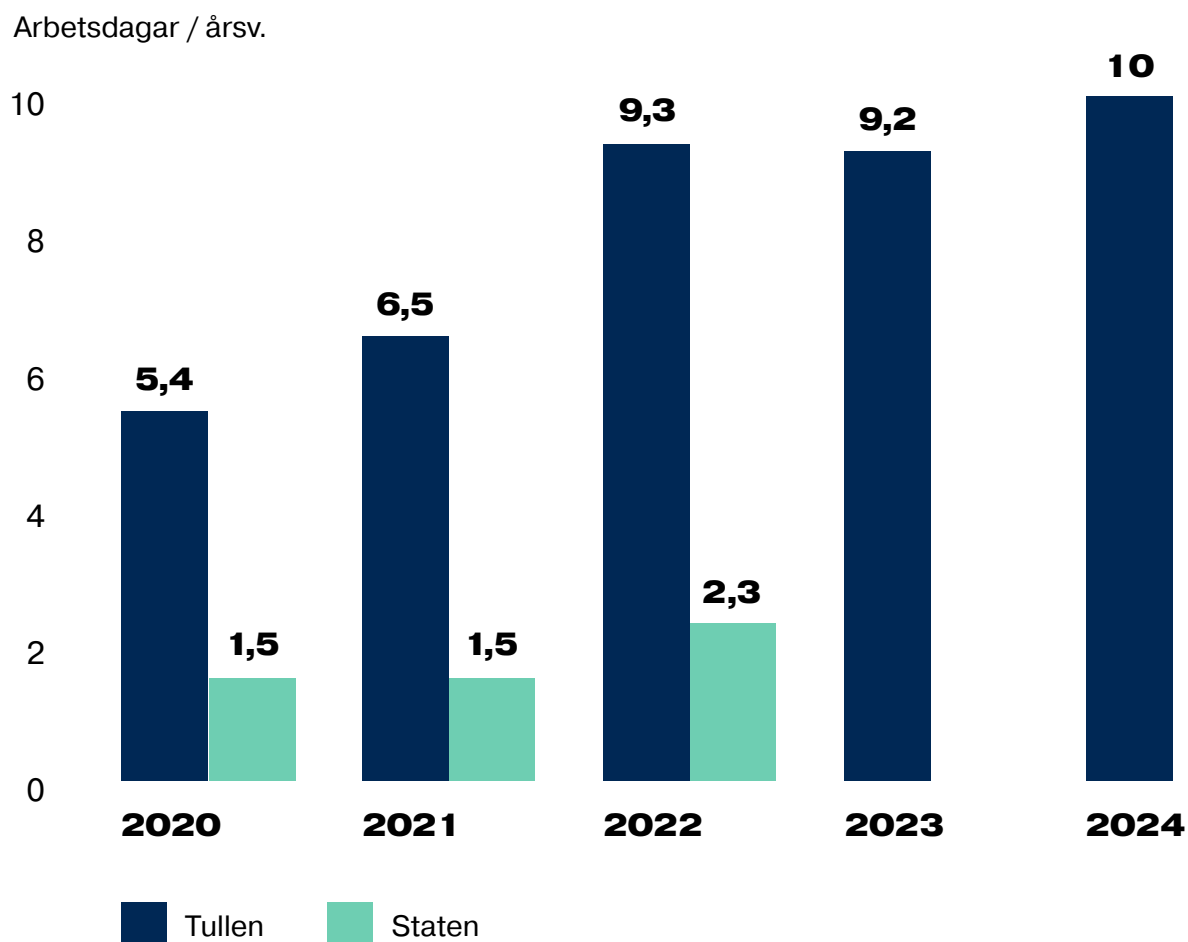
På hösten 2024 genomfördes redan en tredje gång den studieperiod med fem studiepoäng som Tullen och Åbo yrkeshögskola planerat tillsammans. Studieperioden om tullfrågor har varit populär och på höstterminen 2024 inleddes kursen av cirka 70 studerande.

De digitala pedagogiska tjänster som möjliggör kontinuerlig inläring för Tullens personal understöddes och utvecklades på många olika sätt, bland annat genom att ta fram webbutbildningar för olika personalgrupper.

7.3. Internationell verksamhet

Tyngdpunkten för det internationella tullutbildningssamarbetet låg på samarbetet med EU och de nordiska länderna. Tullanställda deltog under året i t.ex. inläringsevenemang inom Tull-programmet som arrangerats inom ramen för EU-samarbetet (Common Learning Event Programme). Vid evenemangen lär man sig praktiska färdigheter och förbättrar sin kompetens genom utbildning och utbyte av erfarenheter. Därtill deltog en del tullanställda i många IT-utbildningar inom Tull-programmet.

Figur 15. Personalutbildningens utbildningsinsats vid Tullen*) och statsförvaltningen 2020–2024



7.4. Utbildningsinsats

Av vår personal deltog 83 procent i någon utbildning år 2024 (2123: 83 procent). En del av utbildningarna var Tullens egna och en del var externa utbildningar. År 2024 var omfattningen av personalutbildningen sammanlagt 19 895 utbildningsdagar, dvs. 10 dagar per årsverke.

*) Rapporteringssystemet Tahti har fr.o.m. år 2023 inte gett tillförlitlig information om statens utbildningsinsats. Därför saknas statens uppgifter fr.o.m. år 2023.

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 av representanterna för arbetsgivaren och personalen.



9. Arbetskraftskostnader och lön

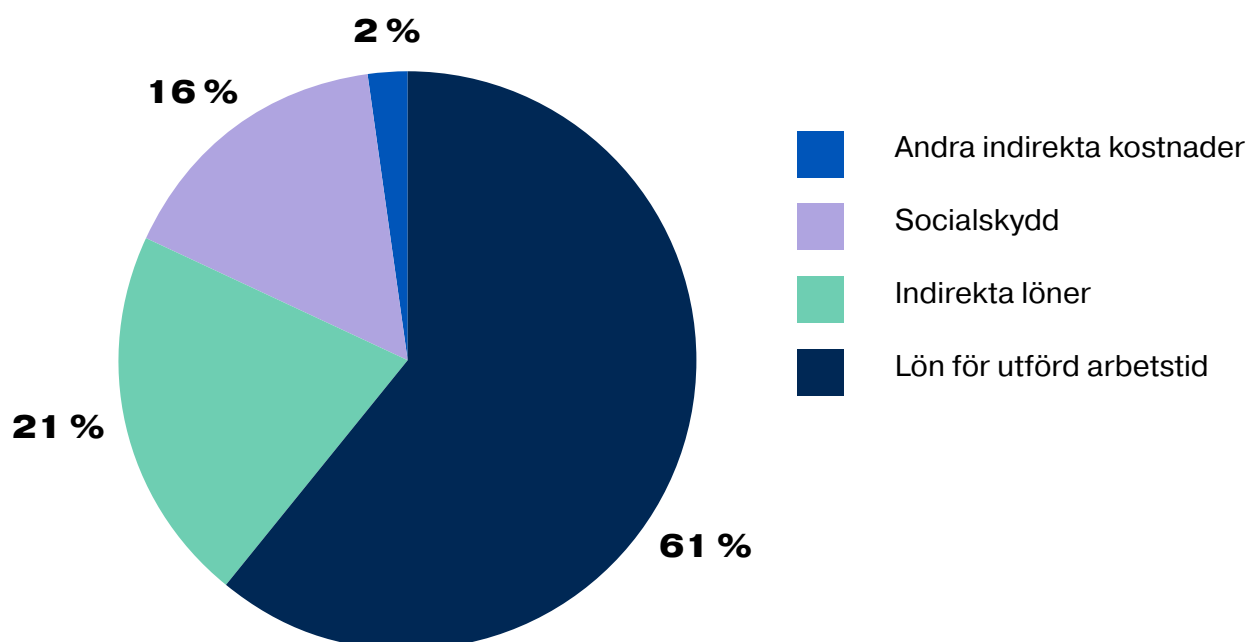
9.1. Arbetskraftskostnader

Arbetskraftskostnaderna består av lönen för utförd arbetstid, indirekta löner och andra indirekta kostnader samt socialskyddsavgifter. År 2024 var arbetskraftskostnaderna enligt personaldatasystemet Tahti 126,2 miljoner euro, av vilka andelen egentliga löner var 82,4 procent, dvs. cirka 103,9 miljoner euro. De egentliga lönerna innefattar lönerna för utförd arbetstid och de indirekta lönerna.

De indirekta lönekostnaderna var 27,1 miljoner euro. De indirekta lönekostnaderna innefattar bland annat löner för semester, sjukdomstid, utbildningstid och familjeledigheter. Familjeledigheter omfattar moderskaps- och faderskapsledigheter samt vård av sjukt barn. Socialskyddskostnaderna utgjorde 15,5 procent av arbetskraftskostnaderna.

Priset på ett årsverke, dvs. arbetskraftskostnaderna, var 63 731 euro per årsverke (statsförvaltningen: 69 439 euro/årsv.). Priset på ett årsverke har stigit med 1,5 procent från år 2023 (statsförvaltningen: 2,5 procent) beroende såväl på en generell löneförhöjning som på att arbetstagare har flyttats från östgränsen till andra uppgifter vid Tullen med en högre kravnivå.

Figur 16. Personalens arbetskraftskostnader vid Tullen 2024



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.

Av personalen omfattades 88 procent av vårt lönesystem. År 2024 arbetade 56 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 17 procent av personalen inom lönesystemet.

Liksom tidigare år deltog vi i Mandatum Life Oy:s jämförelse av marknadslönen. Jämförelsen omfattade 188 organisationers uppgifter och cirka 53 500 löneobservationer. Alla organisationer som deltog i jämförelsen använder samma marknadslönejämförelse (Palkkavaaka) 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

Målsamtalet 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. Målsamtalet ska hållas minst en gång per år under perioden november–januari.

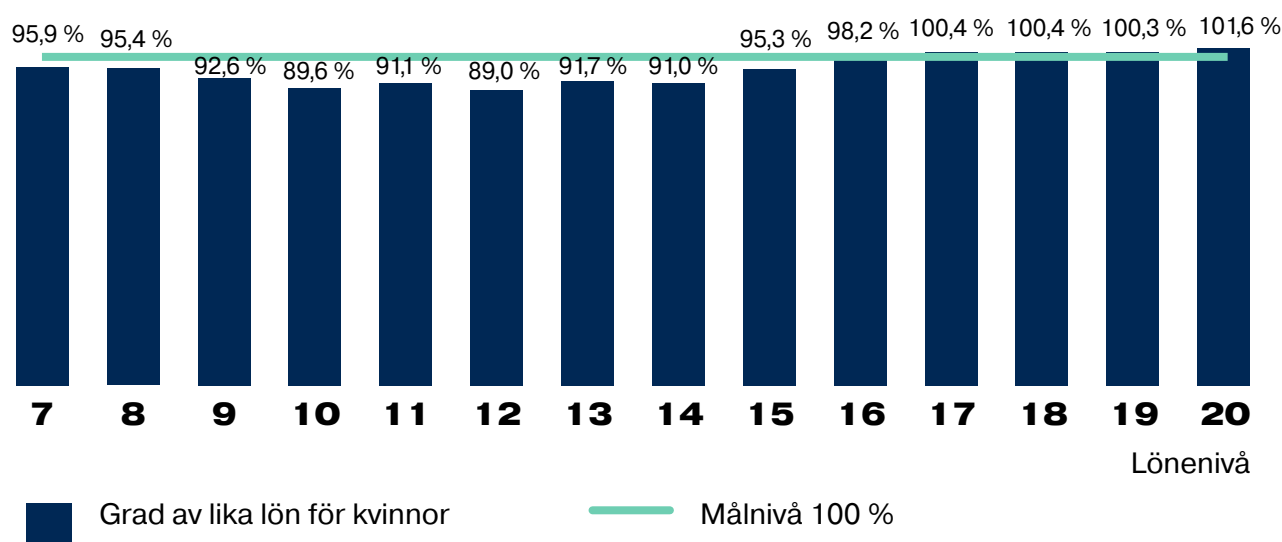
Målet med kompetenssamtal är att den anställda och chefen efter samtalet har en gemensam syn på den anställdas befattningsbeskrivning, den kompetens som krävs i arbetsuppgiften och de områden där kompetensen bör utvecklas. Kompetenssamtal hålls en gång per år under perioden april–augusti.

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 2024 var indexet för lika lön vid Tullen 95 procent (2023: 95,1 procent). Detta innebär att männens lön var i genomsnitt 5,2 procent högre än kvinnornas. På kravnivå 16 var kvinnornas lön nästan lika stor eller lika stor som männens. På kravnivåerna 17–20 var kvinnornas lön något högre än männens. Indexet för lika lön var lägst på kravnivå 12 (89 procent). Indexet för lika lön har beräknats på totallö-
nerna 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 17. Tullens index för lika lön enligt kravnivå 2024 (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 löner gäller följs upp i lönearbetsgruppen. Tullen har också en jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgrupp med 13 medlemmar utöver ordföranden och sekreteraren.

9.5. Användningen av arbetstiden

År 2024 var andelen utförd årsarbetstid av den ordinarie arbetstiden 76,1 procent enligt Tahti-systemet, medan andelen utbildning,

semestrar och annan icke-utförd arbetstid var 23,9 procent. Antalet arbetsdagar var 252. 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 10 arbetsdagar till utbildning (4 procent), 36,4 arbetsdagar till semestrar (14,5 procent) och 12 arbetsdagar till sjukfrånvaro (4,4 procent). Den i pengar ersatta övertidsarbetstiden utgjorde 1,1 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 arbetstidsbanken vid utjämningsperiodens slut.

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

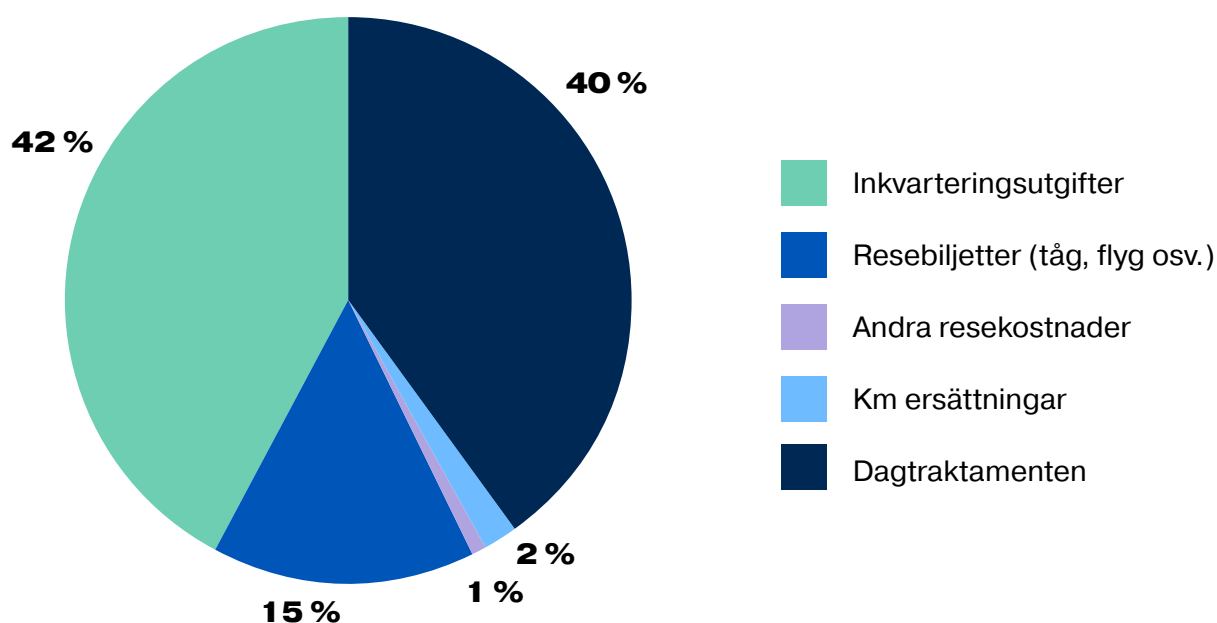
9.6. Resor

Våra resekostnader var sammanlagt 3,5 miljoner euro år 2024. Resekostnadernas andel av omkostnaderna var 1,6 procent (2023: 1,2 procent). Resekostnaderna per årsverke uppgick till 1 747 euro (2023: 1 242 euro). Resekostnadernas tillväxt berodde i huvudsak på kostnaderna för personalens kommanderingsresor från tullkontoren vid östgränsen till andra tullkontor.

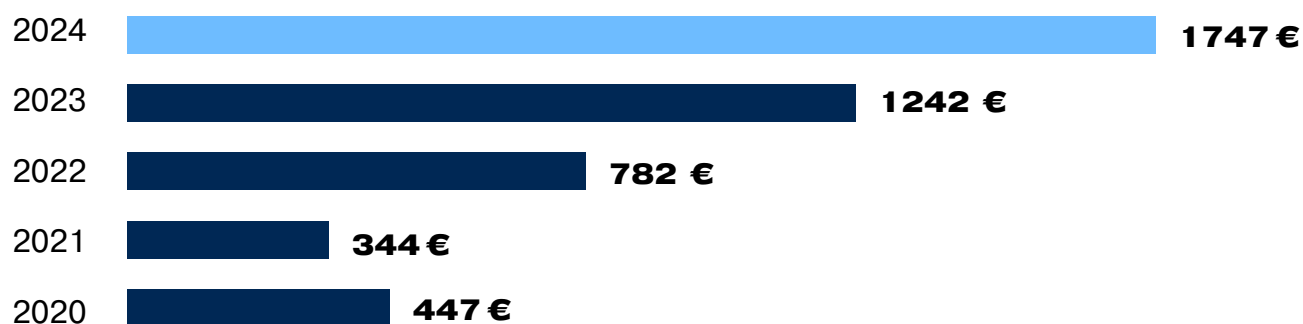
År 2024 överskred resekostnaderna föregående års nivå med 34 procent. Ökningen jämfört med år 2023 var cirka 1 miljoner euro. Antalet resdagar ökade med närmare 40 procent och var cirka 32 000 dagar (2023: 23 000 resdagar). Allt som allt inkvarterades personal över 3 600 nätter på hotell i Helsingfors. Medelpriset för en hotellnatt var 114 euro (2023: 114 euro/natt).

De största utgiftsposterna för resor var dagtraktamenten (40 procent), inkvarteringskostnader (42 procent) och resebiljetter (15 procent).

Figur 18. Fördelning av resekostnader 2024



Figur 19. Resekostnaderna per årsverke 2020–2024



10. Sammanfattning

I slutet av år 2024 hade Tullen sammanlagt 1 975 anställda. Antalet årsverken uppgick till 1 978. Av personalen var 47 procent kvinnor och 53 procent män. Medelåldern hos Tullens personal var 49,5 år.

Tabell 5. Sammandrag av uppgifterna i Tullens personalberättelse 2019–2024

Sammandrag	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personalantal	1 896	1 991	2 038	2 040	2 029	1 975
Årsverken	1 852	1 929	1 998	2 028	2 010	1 978
Medelålder	49,1	48,6	48,4	48,6	49,1	49,5
Kvinnor (%)	45,1	45,3	46,2	45,9	47,0	46,8
Män (%)	54,9	54,7	53,8	54,1	53,0	53,2
I tjänsteförhållande (%)	94,9	94,4	93,5	93,0	92,7	92,5
Deltidsanställda (%)	5,1	4,9	4,4	4,4	4,0	3,6
Visstidsanställda (%)	1,3	2,7	4	5,8	6,7	5,7
Utbildningsnivåindex	4,6	4,7	4,8	4,8	4,8	4,9
Utbildningsinsats (dagar/årsv.)	7,1	5,4	6,5	9,3	9,2	10
Avgång (%)	4,9	4,9	5,7	5,0	4,5	5,0
Sjukfrånvarodagar (arbetsd./årsv.)	13,2	11,3	10,1	13	11,5	11,6
Frånvaro p.g.a. olycksfall (arbetsd./årsv.)	0,6	0,2	0,3	0,5	0,3	0,3
Arbetskraftskostnader (milj. euro)	103,4	108,7	116,1	120,4	126,2	126,2
Lönesumma (milj. euro)	85,9	90,6	96,3	98,8	103,1	103,9

Antalet sjukfrånvarodagar var 11,6 arbetsdagar per årsverke. En sjukfrånvaroperiod varade i genomsnitt 4,8 arbetsdagar. Antalet frånvarodagar på grund av olycka var 0,3 arbetsdagar per årsverke. Omfattningen av personalutbildningen var 19 895 inlärningsarbetsdagar, dvs. 10 dagar per årsverke. Personalens utbildningsnivåindex var 4,9.

Av personalen omfattas 88 procent av Tullens lönesystem. Av dessa arbetade 56 procent som tullinspektör på kravnivåerna 7–12 och resten som tullöverinspektör på kravnivåerna 13–22. Den vanligaste kravnivån var nivå 8, på vilken 17 procent av personalen inom lönesystemet placerade sig. Indexet för lika lön var 95 procent.

Andelen utförd årsarbetstid av den ordinarie arbetstiden var 76,1 procent medan andelen utbildning, semester och annan icke-utförd arbetstid var 23,9 procent.

Priset på ett årsverke var 63 731 euro. Personalutgifternas andel av omkostnaderna var 60 procent. Resekostnaderna per årsverke uppgick till 1 747 euro, och resekostnadernas andel av omkostnaderna var 1,6 procent.

Sammanställd av:

ekonomiförvaltning, intern redovisning
Olli Nurmi

johdonlaskentatoimi@tulli.fi

