

Henkilöstökertomus 2022



Sisällysluettelo

1. Hallinnon terveiset.....	1
2. Johdanto	2
3. Henkilöstörakenne.....	3
3.1. Henkilöstön määrä.....	3
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne	4
3.3. Henkilöstön ikärakenne.....	5
3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne	7
3.5. Palvelussuhteen luonne	8
3.6. Henkilöstön koulutus rakenne	9
3.7. Työharjoittelijat Tullissa.....	10
4. Henkilöstön uusiutuminen	11
5. Henkilöstöressurssit.....	11
6. Henkilöstön työhyvinvointi	12
6.1. Työhyvinvointi.....	12
6.2. Sairauspoissaolot	15
6.3. Sairauspoissaolojen syyt	17
6.4. Työtapaturmat	17
6.5. Virkistystoiminta	18
7. Henkilöstön kehittäminen	19
7.1. Koulutus.....	19
7.2. Osaamisen kehittämishankkeet.....	20
7.3. Kansainvälinen toiminta	20
7.4. Koulutuspanostus	20
8. Tullin koulutussuunnitelma	21
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus	21
9.1. Työvoimakustannukset.....	21
9.2. Palkkaus	22
9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut	23
9.4. Sukupuolten samapalkkaisuus.....	23
9.5. Työajan käyttö.....	24
9.6. Matkustus	25
10. Tiivistelmä.....	27

1. Hallinnon terveiset

Koronapandemia alkoi vuonna 2022 lopulta hellittää, vaikka olikin vielä läsnä elämässämme. Vuosi 2022 ei tästä huolimatta ollut toimintaympäristömme näkökulmasta rauhallinen. Pandemian helpottaessa käynnistyi Ukrainassa Venäjän laajamittainen ja laiton hyökkäyssota jonka seuraukset tuntuivat koko Tullissa, mutta etenkin itärajan toimipaikoilla. Lukuisilla EU:n laajuisilla pakotekokonaisuuksilla on ollut merkittäviä vaikutuksia itärajan ylittäviin tavara- ja matkustajavirtoihin, mikä näkyi työmäärässä ja itärajan toimipisteillä tarvittavassa henkilöstöresursoinnissa. Tämän seurauksena töitä järjesteltiin ensimmäisen kerran keväällä ja uudelleen syksyllä siten, että toimipaikkojen henkilöstöä siirtyi tekemään muiden osastojen töitä ja toimipaikoille siirrettiin töitä. Lisäksi toimipaikan tai toimipaikkaosaston sisäisin järjestelyin kohdennettiin henkilöstöresursseja niin, että ne vastasivat toimintaympäristössä tapahtuneisiin muutoksiin.

Toimintaympäristön varsin yllättävä muutos ja siihen liittyneet itärajan tehtäväjärjestelyt ovat olleet iso ponnistus. Tilanteen hyvästä ja joustavasta järjestymisestä kuuluu suuri kiitos itärajan henkilöstölle, heitä edustaville työntekijäjärjestöille sekä kaikille asiaa hoitaneille. Tätä tekstiä kirjoitettaessa itärajan tilanteen jatkokehitystä on vaikea pystyä vedenpitävästi ennustamaan. Voitaneen kuitenkin varovaisesti olettaa, että liikennemäärät itärajalla tuskin ihan heti palaavat ennen Ukrainan sotaa olleelle tasolle. Toimintaympäristö pysynee siten näiltä osin jatkossakin poikkeuksellisena, ja jatkossakin on tarvetta hyvälle ja saumattomalle yhteistyölle.

Vuoden 2022 aikana on hahmoteltu Tullin strategian osana henkilöstörakenteen kehittämistä vuotta 2030 kohden. Strategiatyössä on linjattu lukuisia toimia, joiden avulla henkilöstörakennetta pyritään kehittämään tulevaa toimintaympäristöä ja Tullin tulevia henkilöstötarpeita vastaavaksi. Työssä on korostettu aiempaa laajempaa ja joustavampaa henkilöstöresurssien hyödyntämistä sekä yhteiskuntavastuuta. Näitä tavoitellaan muun muassa erilaisilla rakenteellisilla ja osaamisen kehittämiseen liittyvillä toimilla. Toimilla edistetään muun muassa laaja-alaisen ja monimuotoisen osaamisen kehittämistä, henkilö- ja tehtäväkiertoja, koulutus- ja urapolkusuunnittelua, yhteiskuntavastuullista ja syrjimätöntä rekrytointia, työhyvinvointia ja työkykyä sekä johtamisen ja esihenkilötyön kehittämistä. Haluamme, että Tulli on jokaiselle nykyiselle ja tulevalle tullilaiselle entistäkin parempi ja houkuttelevampi työnantaja!

Tullin strategian toimeenpaneminen on vuoden 2022 aikana pitkälti siirtynyt käytännön linjatyössä toteutettavaksi. Strategian toteuttaminen on ollut iso ja tärkeä kokonaisuus organisaation näkökulmasta. Työn välityksellä olemme tavoitelleet sitä, että tullitehtäviä voidaan jatkossakin hoitaa kansalaisten veroeuroja tehokkaasti käyttäen ja moderneja työskentelytapoja hyödyntäen. Jokaisella tullilaisella on tärkeä rooli strategian ja siihen liittyvien toimenpiteiden toimeenpanossa. Sen vuoksi on ollut hienoa nähdä, kuinka strategia ja sen toteutus ovat alusta saakka olleet henkilöstön yhteinen ponnistus. Nyt kun suunnitelmat siirtyvät arkeen, pääsemme myös jokainen nauttimaan tehdyn työn hedelmistä.

Vuonna 2022 toteutetun VMBaro-kyselyn tulokset näyttivät, että työhyvinvoinnin kehitys on Tullissa ollut viime vuodenkin mittauksessa positiivista. Lisäksi mieltä lämmittävää on se, että yleisesti työhyvinvointiin liittyvät lukumme ovat kohtuullisen hyvällä tasolla. Aiempien vuosien tavoin kehityskohteita kuitenkin löytyy ja työhyvinvoinnin kehittämistä on tärkeä pitää enemmänkin matkana kuin jonain edessämme häämöttävänä yksittäisenä päämääränä. Hyvä lähitulevaisuuden kehityskohde voisi liittyä esimerkiksi toimintakulttuuriin. Vuonna 2022 toteutetun Barrett-arvoanalyysin tulosten perusteella työhyvinvointia olisi mahdollista parantaa kehittämällä käytännön toimintakulttuuria enemmän kollektiivisten odotustemme ja toiveidemme suuntaan. Tässäkin työssä tarvitaan jokaisen panosta organisaatiotasosta ja roolista riippumatta.

Pandemian seurauksena on käynyt ilmi, että kaikissa Tullin tehtävissä ei ole paluuta vanhoihin työnteon malleihin. Toki osastoilla ja toiminnoissa on erilaisia tarpeita, jotka tarkoittavat sitä, ettei meillä ole yhtä työnteon mallia. Erilainen työ ja siihen liittyvät tarpeet edellyttävät, että osastojen ja toimintojen on hyvä päästä itse linjaamaan itselleen sopivimpia käytäntöjä. Näin olemme vuoden 2022 aikana toimineet, ja kokemukset

tästä mallista ovat olleet pääsääntöisesti positiivisia. Monissa tehtävissä monipaikkaisesta hybridimallista on näyttänyt tulevan uusi normaali, josta on tullut paljon hyvää palautetta. On kuitenkin selvää, että tavoittelemassamme monipaikkaisessa arjessa meidän pitää huolehtia toiminnallisten tarpeiden ja resurssinäkökohtien ohessa myös yhteisöllisyydestä. Tullilaisten yhteishenki on läpi organisaatiomme monisatavuotisen historian ollut yksi organisaatiomme menestystekijöistä, ja tämän yhteishengen vaalimiseen on jatkossa enenevässä määrin panostettava.

Stefan Aniszewski

henkilöstöjohtaja (vt.)

2. Johdanto

Tullin henkilöstökertomus tarjoaa tietoa henkilöstömme määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi raportissa käsitellään muun muassa työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Tarkasteluvuosi on 2022, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmällä ajanjaksolla. Tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmästä ja Kieku- ja M2-järjestelmistä saatuihin tietoihin sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raportteihin.



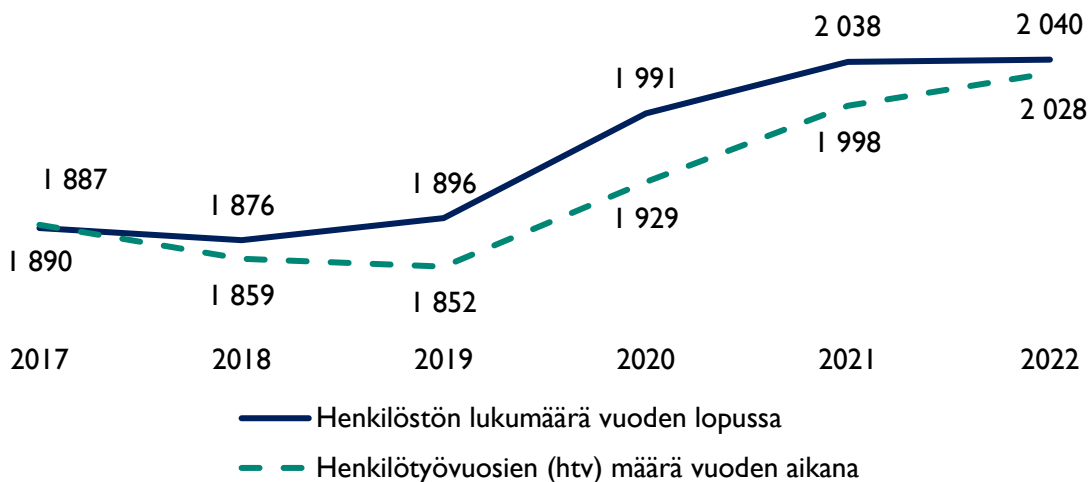
3. Henkilöstörakenne

3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärämme kasvoi hieman vuodesta 2021. Vuoden 2022 lopussa Tullissa työskenteli 2 040 henkilöä, joka on 0,1 prosenttia enemmän kuin vuonna 2021. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä*) oli ilman ylitöitä ja varallaoloa 2 028, joka on 1,5 prosenttia enemmän kuin vuonna 2021. Yli- ja lisätöiden sekä varallaolon määrä oli 15 henkilötyövuotta.

Pidemmillä aikavälillä tarkasteltuna henkilöstömäärämme on vähentynyt huomattavasti. Vähennyksen keskeiset syyt ovat valtion tuottavuusohjelma ja palvelujen digitalisointi sekä määrärahojen niukkuus. Vuodesta 2008 henkilöstömme on vähentynyt 20 prosenttia, mikä vastaa yli 500 henkilötyövuotta. Todellinen vähennys on kuitenkin 11,7 prosenttia eli 296 henkilötyövuotta, koska auto- ja valmisteverotuksen siirto Verohallintoon vuonna 2017 vähensi henkilöstön määrää 205 henkilötyövuodella**).

Kaavio 1. Henkilöstön ja henkilötyövuosien määrä Tullissa 2017–2022

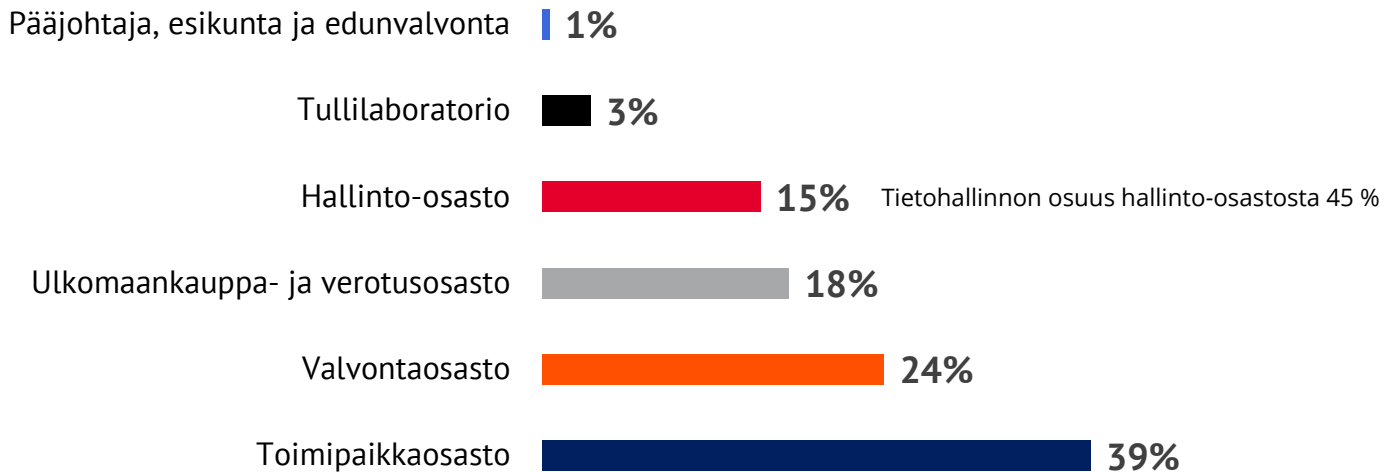


*) Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaika, johon ei lasketa ylitöitä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Palkallinen ja osapalkkainen sairausaika eivät pienennä henkilötyövuotta. Kokoaikaisen henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.

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

Henkilöstöstämme 39 prosenttia sijoittui toimipaikkaosastolle sellaisiin tullitoimipaikkoihin, joissa tehdään tulliselvitys- ja tullivalvontatehtäviä. Vajaa neljännes henkilöstöstämme sijoittui valvontaosastolle rikostorjunnan, yritystarkastuksen ja tullivalvonnan tehtäviin. Ulkomaankauppa- ja verotusosastolle tulliselvityksen, ulkomaankaupan tilastoinnin ja asiakashallinnan sekä veronkannon tehtäviin sijoittui 18 prosenttia henkilöstöstämme. Tullilaboratorioon sijoittui reilut kolme prosenttia, ja hallintoon sekä esikuntaan sijoittui yhteensä 15 prosenttia henkilöstöstämme. Hallinto-osaston henkilöstöstä 45 prosenttia toimi tietohallinnon tehtävissä.

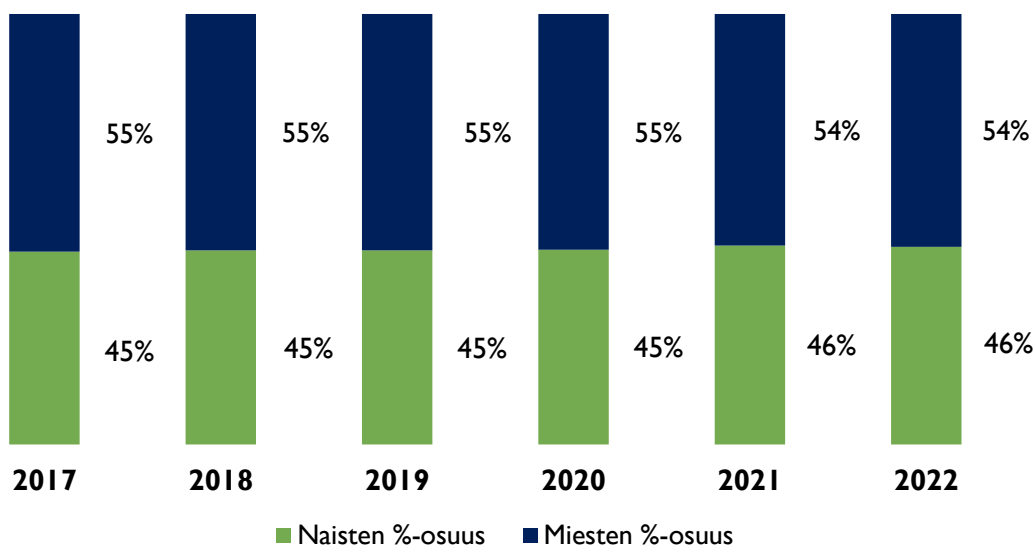
Kaavio 2. Henkilöstön jakautuminen osastoittain Tullissa 2022



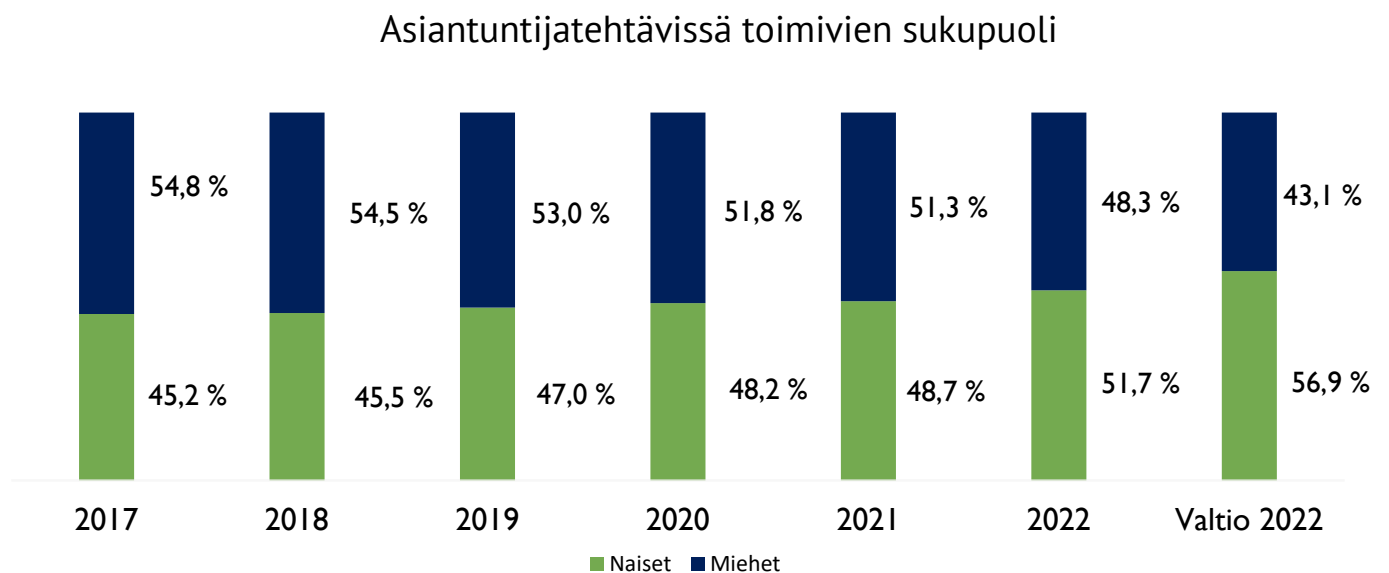
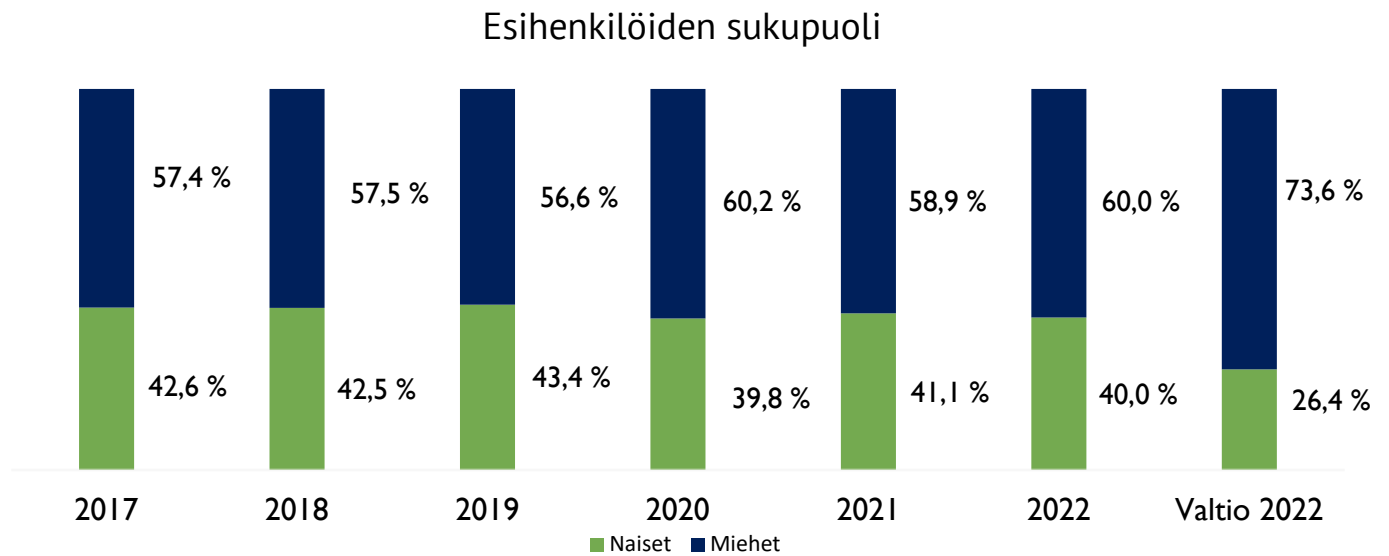
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus henkilöstöstämme oli 46 prosenttia ja miesten osuus 54 prosenttia. Tullissa työskentelee naisia 5 prosenttiyksikköä vähemmän kuin valtionhallinnossa yleensä. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus oli 51,7 prosenttia (valtionhallinto: 56,9 prosenttia). Osuus kasvoi 3 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Esihenkilötehtävissä toimivien naisten osuus oli 40 prosenttia, ja se on selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa yleisesti (26,4 prosenttia).

Kaavio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma Tullissa 2017–2022



Kaavio 4. Sukupuolten osuudet Tullin esihenkilöistä ja asiantuntijoista vuosina 2017–2022. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2022.

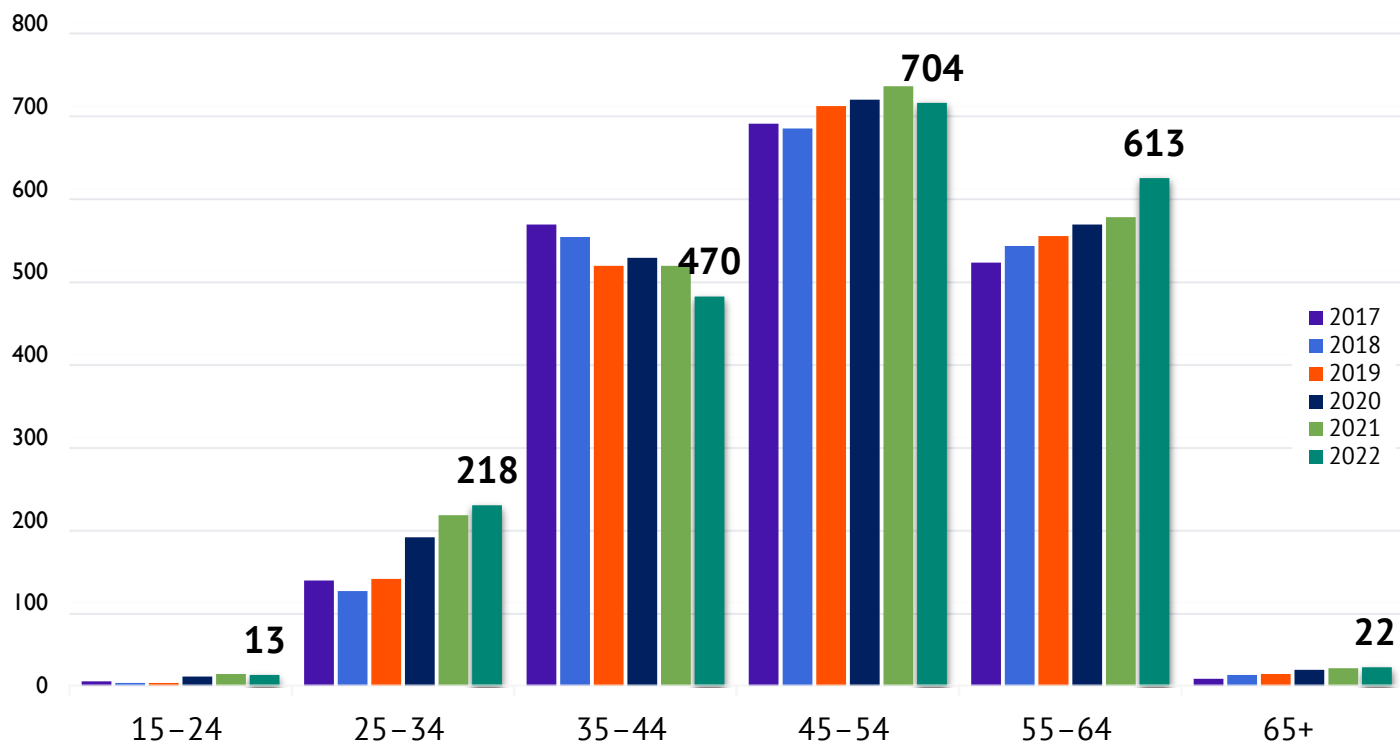


3.3. Henkilöstön ikärakenne

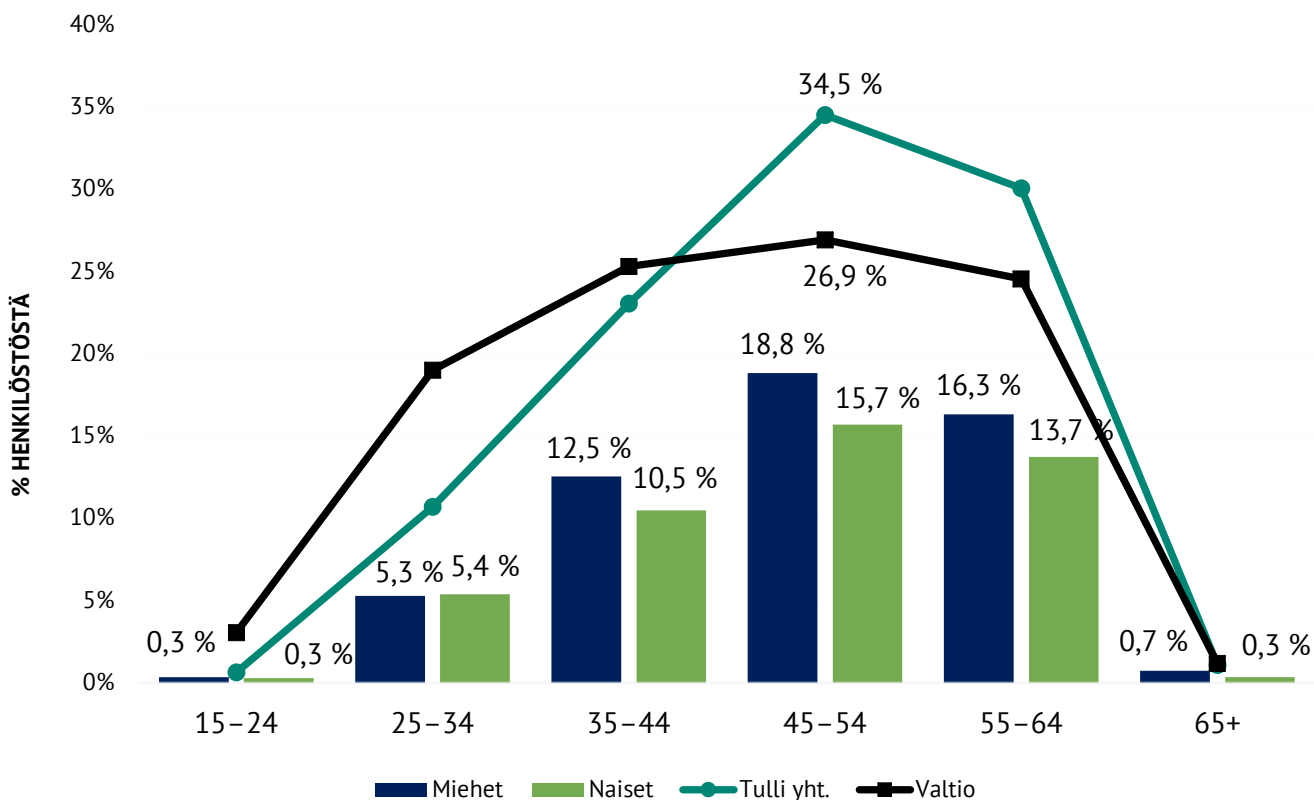
Henkilöstömme keski-ikä kasvoi hieman edellisestä vuodesta ja oli 48,6 vuotta (valtionhallinto: 45,5 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,3 vuotta ja miesten 48,9 vuotta. Henkilöstömme keski-ikä on noussut vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

Vuonna 2022 suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstämme 34,5 prosenttia. Vähintään 45-vuotiaita oli henkilöstöstämme 65,6 prosenttia (valtionhallinto: 52,6 prosenttia), ja vähintään 60-vuotiaita oli 13,6 prosenttia (valtionhallinto: 11,7 prosenttia).

Kaavio 5. Henkilöstö ikäluokittain Tullissa 2017–2022



Kaavio 6. Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakenne 2022

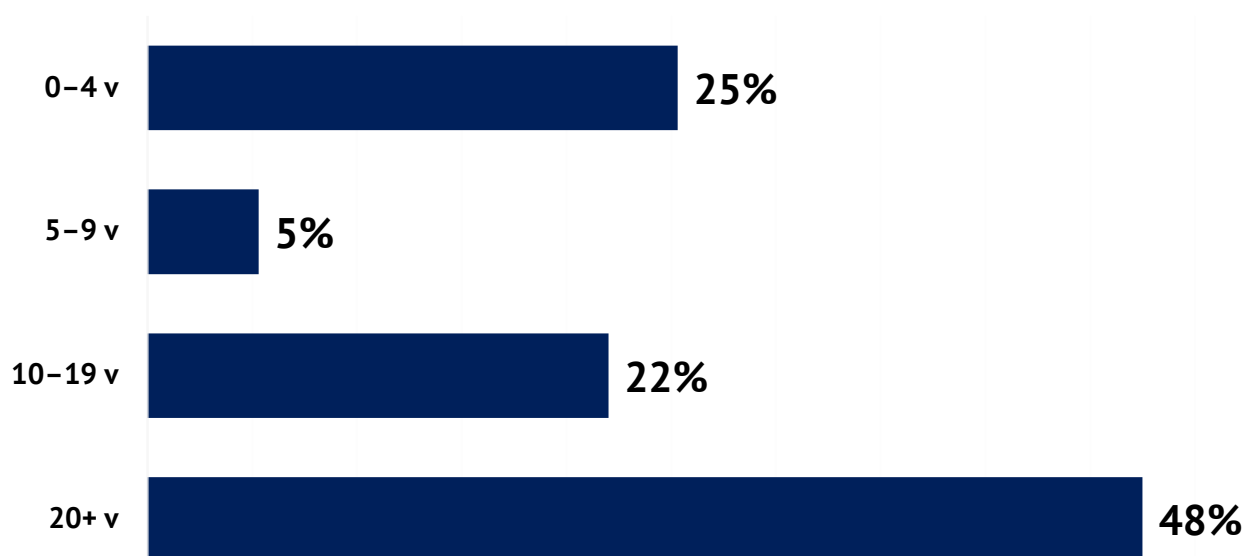




3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne

Henkilöstömme virkasuhteet ovat tyypillisesti hyvin pitkäkestoisia. Suurin osa henkilöstöstä, 70 prosenttia, oli työskennellyt Tullissa vähintään 10 vuotta. Lähes puolet henkilöstöstämme oli ollut palveluksessamme vähintään 20 vuotta, ja vain neljännes oli ollut palveluksessa alle viisi vuotta.

Kaavio 7. Tullin henkilöstön virkaikäjakauma vuoden 2022 lopussa





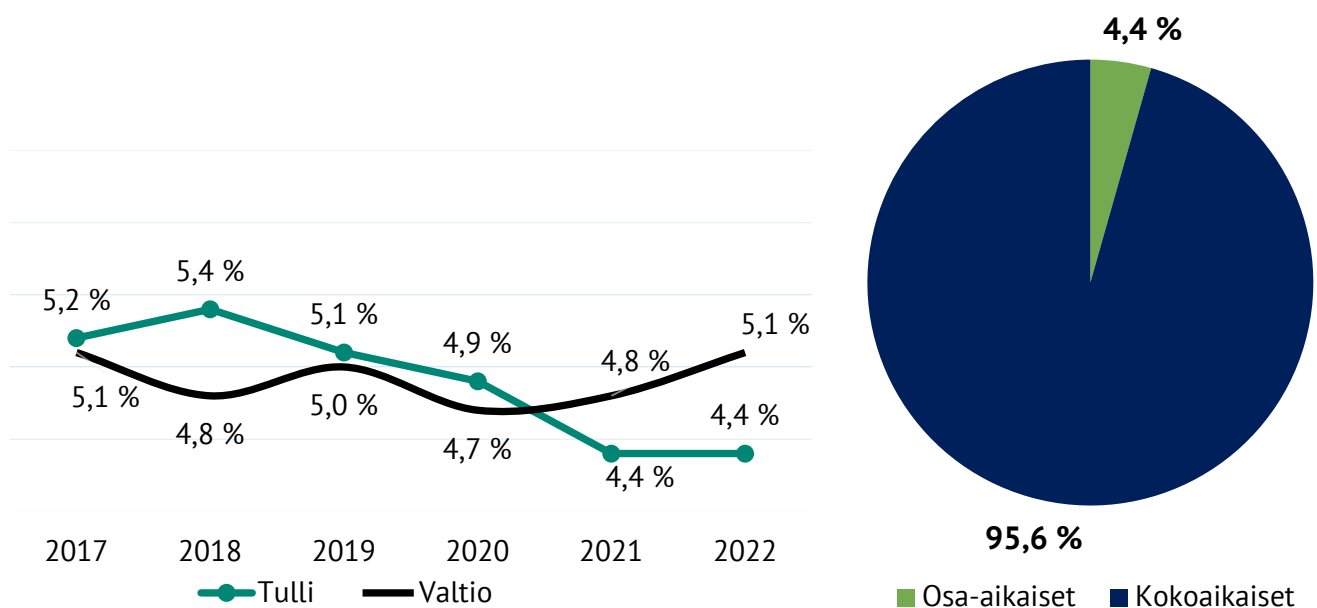
3.5. Palvelussuhteen luonne

Pääosa henkilöstöstämme, 93 prosenttia, työskenteli virkasuhteessa (valtionhallinto: 90,9 prosenttia).

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 5,8 prosenttia henkilöstöstä (2021: 4 prosenttia). Määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähentyneet vuodesta 2013 lähtien, mutta ovat viime vuosina taas olleet kasvussa. Valtionhallinnon keskiarvoon (17,9 prosenttia) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus on Tullissa hyvin pieni.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli 4,4 prosenttia (2021: 4,4 prosenttia), mikä on samaa tasoa kuin valtionhallinnossa yleensä. Osa-aikatyötä tekevästä naisista oli 61,1 prosenttia (valtionhallinto: 72 prosenttia). Naisten suurta osuutta osa-aikatyössä selittää esimerkiksi se, että he hyödyntävät enemmän lastenhoitoon liittyviä työaikajärjestelyjä ja osa-aikaeläkettä.

Kaavio 8. Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2017–2022





3.6. Henkilöstön koulutusrakenne

Vuonna 2022 Tullin koulutustasoindeksi^{*)} oli 4,8 (2021: 4,8). Naisten koulutustasoindeksi oli 5,1 ja miesten 4,5. Koko valtionhallinnon koulutustasoindeksi oli 5,5. Koulutustasoindeksiä mitataan asteikolla 1–8, ja se kertoo henkilöstön keskimääräisen koulutustason.

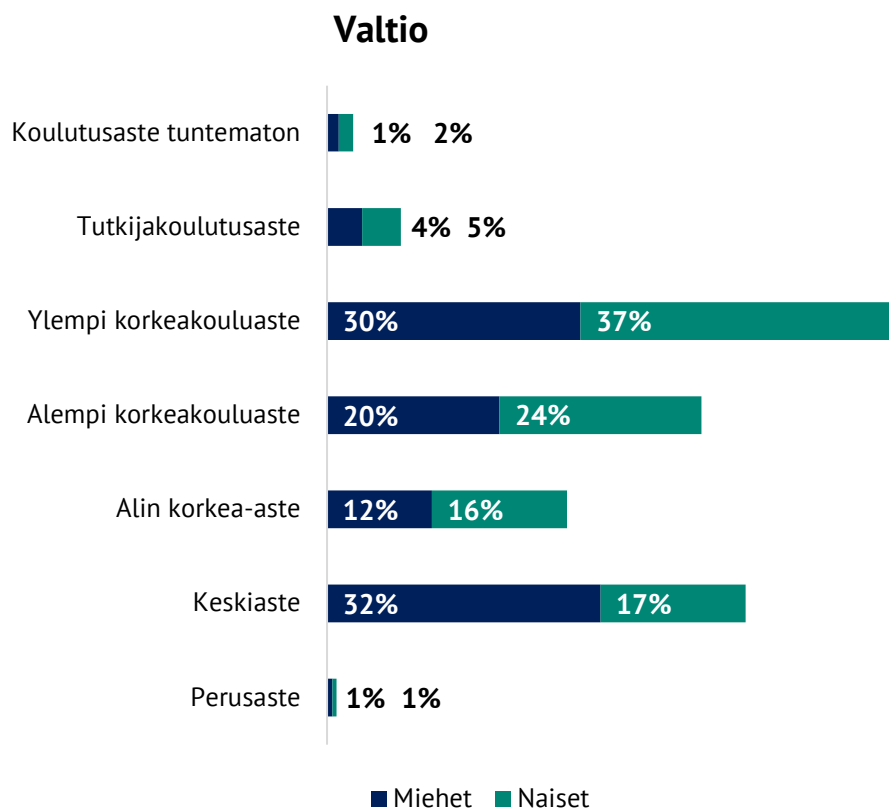
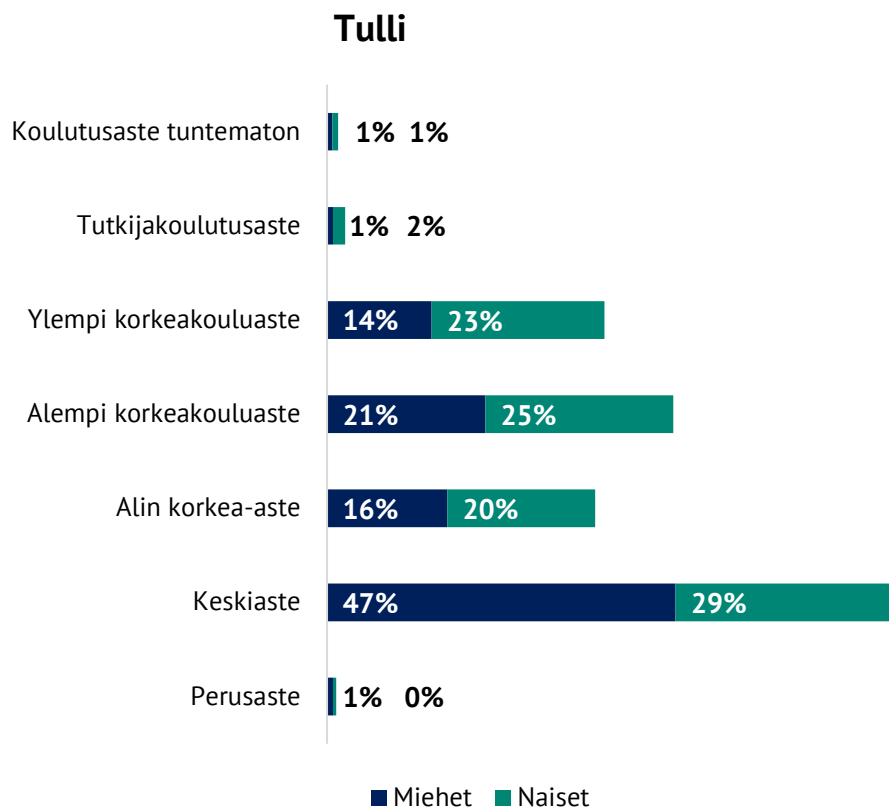
Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna henkilöstössämme on suhteellisesti enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen suorittaneita. Henkilöstöstämme 19,3 prosenttia (2021: 18,8 prosenttia) oli suorittanut ylemmän korkeakoulutai tutkijakoulutusasteen tutkinnon (valtionhallinto: 37,7 prosenttia). Suuri ero valtionhallinnon koulutusasteeseen selittyy sillä, että esimerkiksi suuri osa ministeriöiden henkilöstöstä on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon.

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

Taulukko 1. Koulutusrakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2022

Koulutusrakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	0,6 %	0,6 %
Keskiaste	38,6 %	24,3 %
Alin korkea-aste	17,8 %	14,1 %
Alempi korkeakouluaste	23,0 %	21,9 %
Ylempi korkeakouluaste	18,1 %	33,3 %
Tutkijakoulutusaste	1,2 %	4,3 %
Koulutusaste tuntematon	0,7 %	1,5 %

Kaavio 9. Tullin ja valtion henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan vuonna 2022



3.7. Työharjoittelijat Tullissa

Tulli on tarjonnut viime vuosina nuorille ja opiskelijoille mahdollisuuksia saada työelämäkokemusta esimerkiksi korkeakouluharjoittelun kautta. Viime vuonna Tullissa työskenteli yhteensä 21 työharjoittelijaa, joista viisi

sijoittui tietohallintoon, kolme viestintään, kaksi hankintatoimeen ja kolme muualle hallintoon. Lisäksi seitsemän harjoittelijaa työskenteli Tullilaboratoriossa ja yksi rikostutkinnassa. Harjoittelujaksot kestivät keskimäärin neljä kuukautta, ja niistä maksettiin palkkaa.

4. Henkilöstön uusiutuminen

Vuonna 2022 henkilöstömme poistuma oli 5,0 prosenttia*) (2021: 5,7 prosenttia). Luvussa ovat mukana muun muassa toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Eläkkeelle jäi 46 henkilöä (2021: 61 henkilöä).

Vuoden aikana Tullissa aloitti 170 uutta henkilöä, eli tulovaihtuvuus oli 8,3 prosenttia. Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet. Ulkoisessa haussa oleviin tehtäviin haki keskimäärin 30,2 hakijaa, jossa on laskua edellisen vuoden lukuun 8,7.

Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2018–2022

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

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

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

5. Henkilöstöresurssit

Tullissa työskenteli vuoden 2022 lopussa yhteensä 2 040 henkilöä, ja henkilötyövuosia vuodelta 2022 kertyi 2 028. Avoimia virkoja ja tehtäviä oli haettavana 160, ja niihin saatiin yhteensä 4 649 hakemusta. Sisäisiin tehtäväjärjestelyihin järjestettiin 79 ilmoittautumismenettelyä, joihin saatiin yhteensä 394 ilmoittautumista. EU:n Venäjälle asettamista pakotteista johtuen itärajan liikenne väheni. Tämän takia osalle itärajan tullitoimipaikkojen henkilöstöä tarjottiin sisäisten tehtäväjärjestelyiden kautta mahdollisuutta siirtyä joko pysyvästi tai määräajaisesti muihin tehtäviin. EU:n pakotteiden vuoksi tehtävään ilmoittautumisia järjestettiin 46, ja niihin saatiin yhteensä 224 ilmoittautumista. Olemme myös sujuvoittaneet rekrytointiprosessia muun muassa ottamalla käyttöön ansioyhteenvetorobotin. Lisäksi olemme keventäneet esihenkilöiden työmäärää siirtämällä osia prosessista henkilöstöhallinnon tehtäväksi.

Vuonna 2023 palkkaamme uusia henkilöitä pääasiassa korvaamaan poistumaa sen mukaan, mikä on resurssiemme puitteissa mahdollista sekä toimintamme tarpeiden ja Tullin strategian painopisteiden mukaista.

Lisäksi palkkaamme joitakin lisäresursseja Tullille lainsäädännöstä tulevien lisätehtävien (hiilirajamekanismi) hoitamiseksi. Näihin tehtäviin Tulli on saanut lisätalousarviossa määrärahat kahdeksan henkilötyövuoden suuruiseen työpanokseen. Henkilöstöhallinnon asiantuntijat tukevat esihenkilöitä henkilöstöresurssien suunnittelussa sekä rekrytointien toteutuksessa. Pyrimme edelleen sujuvoittamaan rekrytointiprosessia ja koulutamme esihenkilöitä rekrytointiasioissa.

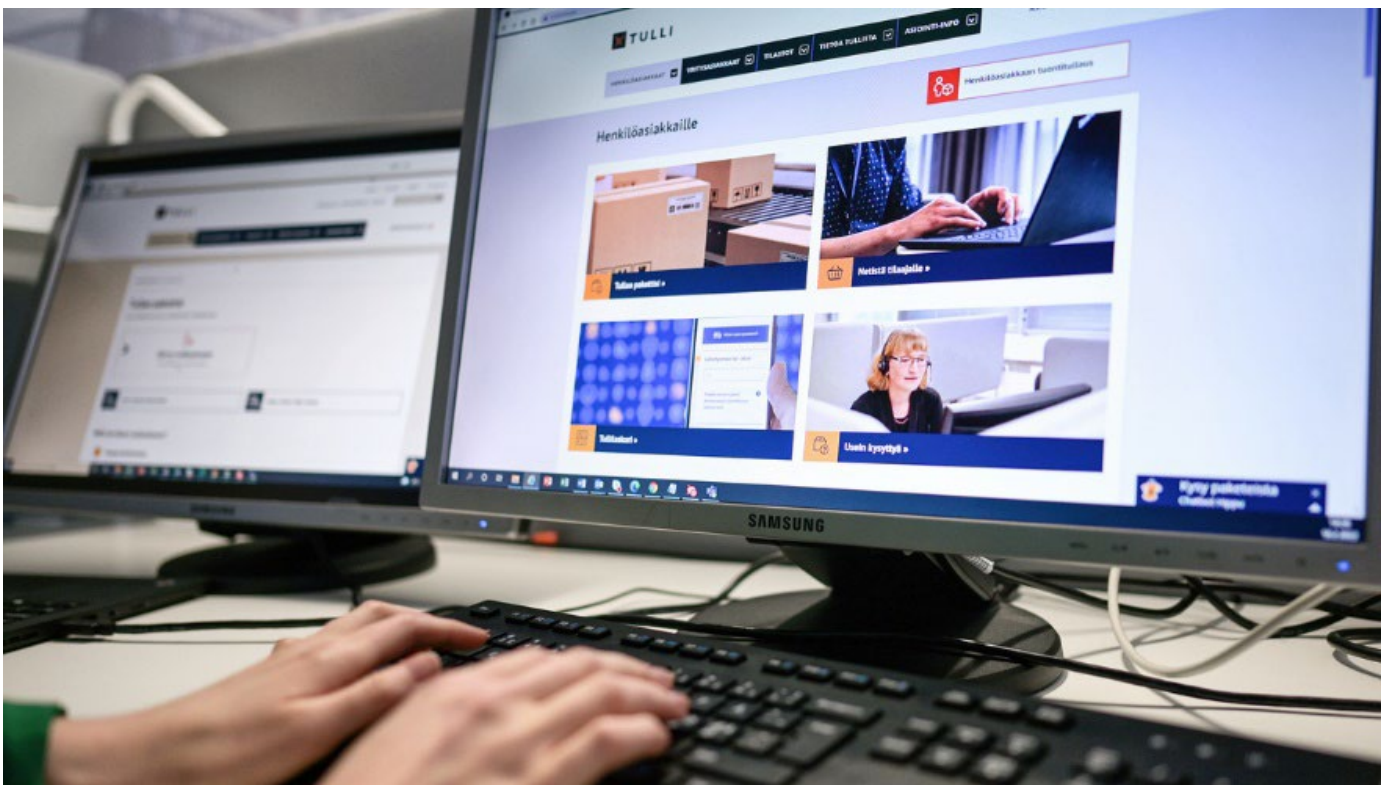
Toimintamenoistamme noin 62 prosenttia on henkilöstökuluja.

6. Henkilöstön työhyvinvointi

6.1. Työhyvinvointi

Henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia selvitettiin VMBaro-työtyytyväisyyskyselyllä sekä arvioimalla työkyvyn nykytilaa eri tietolähteiden avulla. Työkyvyn tilaa ja tietolähteitä selvitettiin sekä tietoja vertailtiin myös yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa. Kevan kanssa yhteistyössä toteutettiin työkykyjohtamisen 360-arviointikyselyn sekä Kevan tekemän aineisto-analyysin avulla. Analyysin lopputulemana oli, että Tullissa on työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisen perusasioissa kehitettävää. Syksyllä käynnistettiin yhteistyössä Kevan kanssa työkykyjohtamisen mallin kehittäminen.

Työtyytyväisyyskysely toteutettiin 15.9.–5.10.2022, ja vastausprosentti oli 60. Työtyytyväisyyden kokonaisindeksi oli 3,69 (asteikko: 1–5). Työtyytyväisyyskyselyn tulosten mukaan työtyytyväisyys on jälleen parantunut edellisen vuoden vastauksiin verrattuna. Parhaimmiksi koettuja asioita olivat työn tavoitteiden tietäminen, työpaikan arvojen tunteminen, sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä sekä luottamus palvelussuhteen jatkumiseen. Huonoimmat arviot saivat palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa, ylimmän johdon toimiminen esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä, johdon strategiset linjaukset tavoitteiden saavuttamisessa, palkkauksen oikeudenmukaisuus ja johdon strategiset linjaukset tavoitteiden saavuttamisen tukemisessa.



Työhyvinvoinnin kehittämistilaisuuksia varten päivitettiin osallistamisen ohjeistusta. Työyhteisöjen tilaisuuksissa tarkastellaan työyhteisön omia VMBaro-tuloksia ja ideoidaan kehittämisen kohteita. Tämän pohjalta työyhteisöt laativat omia kehittämissuunnitelmia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kehittämissuunnitelmat toimitetaan henkilöstöhallintoon, ja niistä tehdään raportti intraan.

Tullissa otettiin alkuvuodesta käyttöön Tullin johtoryhmän hyväksymä työhyvinvointisuunnitelma. Suunnitelma perustuu työkyky- ja työhyvinvointitiedon pohjalta tunnistettuihin sekä tullilaisten strategiatyössä esille nostamiin kehittämistarpeisiin. Työhyvinvointia ja työkykyä edistävää toimintaa on toteutettu toimintasuunnitelman mukaisesti.

Kesäkuussa perustettiin työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen ohjausryhmä. Ohjausryhmä käsittelee tietoa työkyvyn ja työhyvinvoinnin tilasta, tuottaa johdolle päätöksenteon tueksi analysoitua tietoa sekä organisaatiolle toimenpidesuosituksia, ohjaa työkykyjohtamisen kehittämistä sekä seuraa työhyvinvointisuunnitelman toteutumista.

Syksyllä käynnistyi Kehittäjät-ryhmä, joka kokoontui kolme kertaa. Ryhmään kuuluu nimettyjä eri osastojen edustajia, jotka edistävät osaa työhyvinvointisuunnitelman mukaisista toimista.

Valtiokonttorin Kaiku-kehittämisrahan avulla toteutettu Lentotullin työhyvinvointihanke, Työhyvinvointitalkoot, saatiin keväällä päätökseen. Hankkeessa osallistettiin lentotullilaisia ideoimaan toimenpiteitä työhyvinvoinnin sekä työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen. Tavoitteena oli tunnistaa hyvän työkuulttuurin rakentamisen keinoja ja juurruttaa niitä käytäntöön. Esihenkilöille ja työntekijöille toteutettiin hankkeessa osallistavia työpajoja. Fyysisen kunnon vahvistamiseen pilotoitiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kymmenen hengen ohjattu ryhmäliikunta. Ryhmäliikunnan alussa ja lopussa tehtiin mittaukset ja arviointi liikunnan vaikuttavuudesta.

Tullissa otettiin käyttöön päivitettyt ohjeet työyhteisöhäiriöiden selvittämiseksi. Päivitettyjen ohjeiden avulla halutaan madaltaa kynnystä työyhteisöhäiriöihin puuttumiseen sekä selkeyttää puuttumisessa tarvittavia toimintatapoja. Ohjeista tiedotettiin intrassa sekä useissa syksyn aikana toteutetuissa Hetki hyvinvoinnille -tilaisuuksissa. Intrassa tiedotettiin myös tuesta työyhteisöhäiriöiden selvittämiseksi.

Tullin mentorointimallia varten tehtiin valmistelutyötä. Toimintamalli esiteltiin työhyvinvoinnin ja työkyvyn ohjausryhmässä marraskuussa. Samoin kriittisten tilanteiden jälkihoidon toimintamalli saatiin valmiiksi ja esiteltiin ohjausryhmässä. Molempien käyttöönotto edellyttää vielä toimittajilta tehtäviä hankintoja.

Yhdessä kehittämisen keinoja kokeiltiin yhdessä kehittäminen työpaikalla -pilotoinneissa. Hankintojen ja tullilaboratorion esihenkilöiden kanssa toteutetuissa tapaamisissa tunnistettiin kehittämisen tarpeita ja keinoja. Tavoitteena piloteissa oli selkeyttää toimintaa ja toimintatapoja työpaikalla sekä lisätä samaan aikaan tuottavuutta ja työhyvinvointia. Lisäksi tietohallinnossa käynnistettiin johtamiskyvykkyyttä tukeva työhyvinvoinnin kehittämishanke.

Syksyllä toteutettiin työhyvinvoinnin ja työyhteisöviestinnän asiantuntijoiden yhteistyönä Vastuullisesti yhdessä -kampanja. Kampanjassa nostettiin esille hyvän työkaveruuden merkitystä hyvinvointi- ja pikavinkeillä, uutisilla sekä Hetki hyvinvoinnille -tilaisuuksilla.

Esihenkilöiden ajankohtaistilaisuudet käynnistyivät syksyllä. Kahdesta eri aihepiiristä toteutettiin yhteensä neljä tilaisuutta. Tilaisuuksiin osallistui yhteensä 245 esihenkilöä. Tilaisuuksien tallenteet ovat jälkikäteen katsottavissa Tullitubesta.

Vuoden 2022 aikana toteutettiin 14 Hetki hyvinvoinnille -tilaisuutta. Niissä hyödynnettiin sekä Tullin omia että ulkopuolisia asiantuntijoita. Tilaisuuksiin osallistui 2 548 tullilaista. Tilaisuuksista tehtiin tallenteet, ja ne ovat jälkikäteen katsottavissa Tullitubessa.

Esihenkilöitä koulutettiin lähiesihenkilötutkinnossa. Koko henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua työterveyshuollon digivalmennuksiin hyvinvoinnin eri teemoista.

Tullissa hyödynnettiin 12 viikkoa kestäviä terveystalennuksia hyvinvoinnin ja pysyvien elämäntapamuutosten tukemiseen yhteensä 13 kappaletta. Valmennusten avulla on saatu hyviä tuloksia muun muassa stressin hallinnassa.

Työnohjausta tilattiin tarpeen mukaan esihenkilöille sekä työyhteisöille. Henkilöstöä ohjattiin käyttämään työterveyshuollon tarjoamaa mahdollisuutta keskustella työpsykologin kanssa. Työssä jatkamista on tarvittaessa tuettu myös työterveyshuollossa toteutetun lyhytterapian avulla.

Tiedotusta koronavirustilanteesta ja virukselta suojautumisesta jatkettiin intrassa Korona-ilmoitustaululla. Työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työterveyshuollon intrasivuja päivitettiin.



Vuoden 2020 alusta Mehiläinen Oy on järjestänyt Tullin työterveyshuoltopalvelut valtakunnallisesti eri paikkakunnilla joko omilla tai verkostokumppaninsa lääkärikeskuksissa ja työterveysasemilla.

Edelliseen vuoteen verrattuna vuonna 2022 ei alkanut ryhmämuotoisia Kiila-kuntoutuksia. Henkilöstöllä oli kuitenkin mahdollisuus osallistua yksilömuotoisiin Kiila-kuntoutuksiin, Kelan yksilöllisiin kuntoutuksiin ja Kevan ammatilliseen kuntoutukseen. Kevan työkokeiluun liittyvien kuntoutussuunnitelmien määrä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna, ja oli nyt 6 kappaletta (3 kpl vuonna 2021). Kevan kuntoutusoikeuspäätösten määrä oli samaa tasoa kuin vuonna 2021 (6 kpl vuonna 2022 ja 5 kpl vuonna 2021).

Vuonna 2021 E-passin liikunta- ja kulttuurietu muuttui Flex-eduksi, joka sisältää liikunta-, kulttuuri- sekä hyvinvointiedun. Viime vuonna etuihin lisättiin myös työmatkaetu. Vuonna 2022 Flex-etua käytti 89 % henkilöstöstä. Liikuntaedun osuus oli 45 prosenttia, hyvinvointiedun osuus 28 prosenttia, kulttuuriedun osuus 22 prosenttia ja vuonna 2022 valikoimaan lisätyn työmatkaedun osuus 5 prosenttia. Suosituimpia käyttökohteita olivat muun muassa lippukaupat, hammaslääkäri- ja hierontapalvelut sekä liikuntakeskukset.



6.2. Sairauspoissaolot

Henkilöstölle kertyi vuonna 2022 sairauspoissaoloja^{*)} 13 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2021: 10,1 työpäivää/htv). Sairauspoissaolot lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna 2,9 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tullilainen sairasti 3,3 työpäivää enemmän kuin valtion työntekijä keskimäärin. Useassa yksikössä päästiin kuitenkin valtion keskiarvon alapuolelle. Vuorotyötä tekevissä yksiköissä on yleisesti enemmän sairauspoissaoloja kuin sellaisissa yksiköissä, joissa noudatetaan virastotyöaikaa.

Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,5 työpäivää. Sairauspoissaolojen yhteislukumäärä oli 5 968 (2021: 4 035). Kaikista sairauspoissaoloista lyhyitä eli 1–3 päivän poissaoloja oli 66,2 prosenttia (valtiohallinto: 69,3 prosenttia). Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus laski 5,1 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Terveysprosentti eli niiden henkilöiden osuus, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja, oli 14,2 prosenttia koko henkilöstöstä (valtiohallinto: 30,5 prosenttia).

Vuonna 2022 sairauspoissaolojen vuoksi menetettiin 104 henkilötyövuotta. Sairauspoissaolojen hinta työvoimakustannuksina olisi ollut noin 6,2 miljoonaa euroa^{**)}. Jos sairauspoissaolojen määrää pystyttäisiin vähentämään lähelle valtion keskiarvoa eli 9,7 työpäivään henkilötyövuotta kohden, saisimme käyttöömmme 26 henkilötyövuotta lisää.

Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 518 euroa henkilötyövuodelta. Kustannukset olivat pienemmät kuin edellisenä vuonna, jolloin ne olivat 532 euroa henkilötyövuodelta. Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat hieman pienemmät kuin valtiolla keskimäärin (521 euroa/htv). Tulli tarjosi edellisten vuosien tapaan työntekijöilleen myös influenssarokotuksen, jota otettiin vuonna 2022 vähemmän kuin vuonna 2021 (713 kpl vuonna 2022 ja 989 kpl vuonna 2021).

Vuonna 2022 sairaanhoidon käynnit työterveyshuollossa lisääntyivät huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna (20 645 tapahtumaa vuonna 2022 ja 14 933 tapahtumaa vuonna 2021). Ennaltaehkäisevän

terveydenhuollon käynnit olivat samaa tasoa kuin vuonna 2021 (17 430 tapahtumaa vuonna 2022 ja 17 548 tapahtumaa vuonna 2021).

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

Taulukko 3. Sairauspoissaolot Tullissa 2017–2022 ja valtionhallinnossa 2022

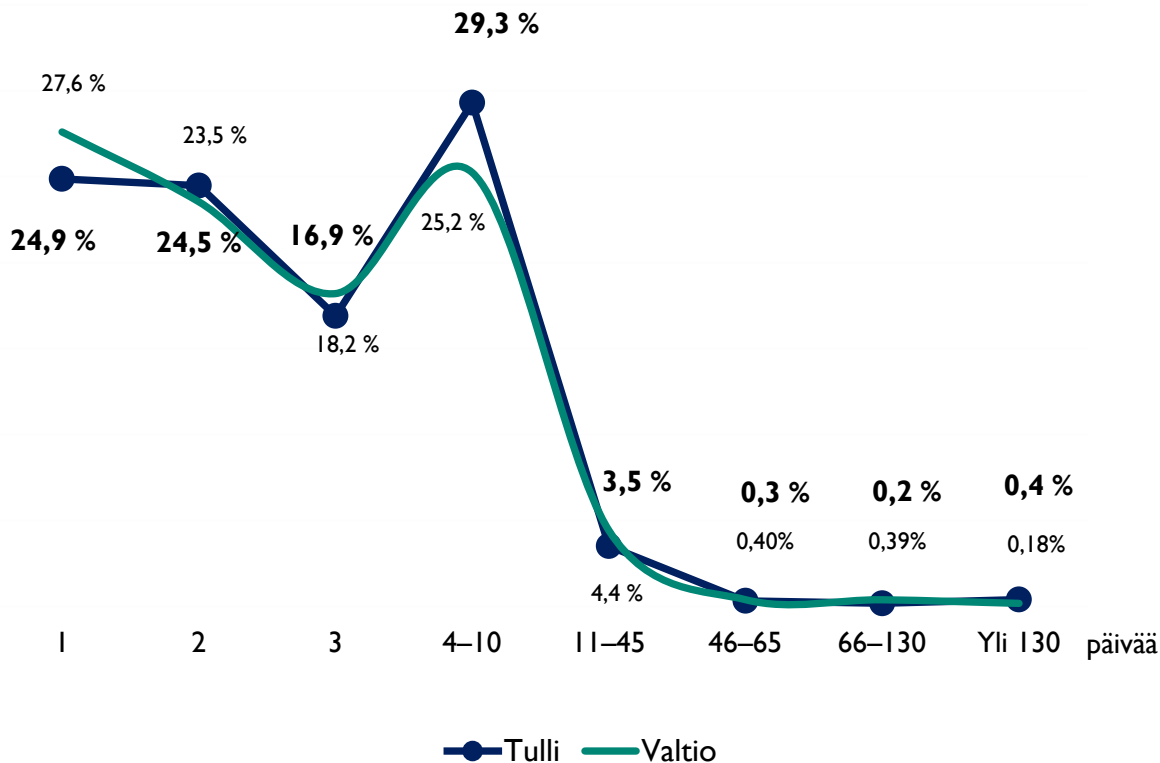
Sairauspoissaolot	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Valtio 2022
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	11,8	12,4	13,2	11,3	10,1	13,0	9,7
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/poissaolo	4,3	4,7	5,3	5,4	5,2	4,5	4,5
Sairauspoissaolojen lukumäärä	5 268	5 044	4 877	4 243	4 035	5 968	170 170
1–3 päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista	74,7 %	70,5 %	71,3 %	67,6 %	71,3 %	66,2 %	69,3 %
Terveysprosentti (henkilöiden osuus, joilla ei ole sairauspoissaoloja)	22,7 %	21,1 %	21,1 %	22,9 %	32,4 %	14,2 %	30,5 %
Sairauksista johtuvien käyntien lukumäärä työterveyshuollossa /htv	3,4	3,3	3,5	2,7	2,6	3,0	5,1

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

**) Tullin henkilötövuoden hinta (työvoimakustannukset euroa/htv) vuonna 2022 oli 59 466 euroa. Katso työvoimakustannusten määrittelmä kappaleessa 9.1.



Kaavio 10. Sairauspoissaolojen pituudet Tullissa ja valtionhallinnossa 2022



6.3. Sairauspoissaolojen syyt

Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt vuonna 2022 olivat Mehiläisen tilastojen mukaan oimailmoituspoissaolot eli r-diagnoosit (18,7 prosenttia), tuki- ja liikuntaelinsairaudet (17,6 prosenttia) sekä mielenterveyden häiriöt (13,2 prosenttia). Tapaturmien ja vammojen osuus oli 8 prosenttia ja hengitystieinfektioiden 11,9 prosenttia poissaolojen syistä. Loput 23,8 prosenttia olivat muita syitä. Koronapandemian jälkeinen tilanne on edelleen vaikuttanut siihen, että poissaoloja omalla ilmoituksella oli paljon. Työntekijät ovat ohjeiden mukaisesti jääneet pois työstä vähäisempien hengitystieoireiden takia kuin ennen koronapandemiaa.

6.4. Työtapaturmat

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

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

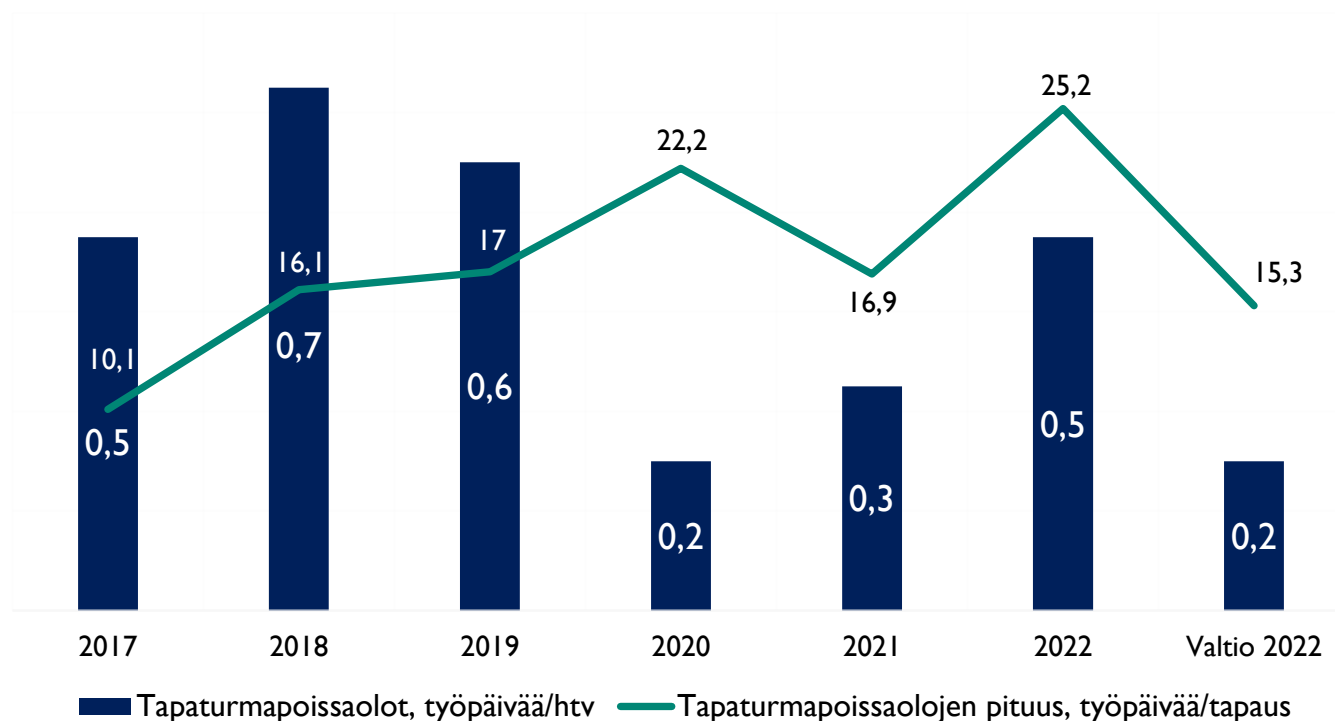
Etätyössä vakuutusuoja on ollut vuoden 2022 loppuun asti voimassa ainoastaan etätyönteon yhteydessä. Vuoden 2023 alusta lukien etätyössä sattuneiden tapaturmien korvaamista tarkennettiin sekä laajennettiin uudella valtion etätyön tapaturmavakuutuslailla. Jatkossa korvataan etätyöntekopaikassa tai etätyöntekoon liittyvässä tavanomaisessa toiminnassa sattuneet etätyötapaturmat. Lisäksi korvataan rajoitetusti

etätyöntekopaikan ulkopuolella sattuneet etätyötapaturmat, kuten esimerkiksi asunnon, työpaikan sekä etätyöpaikan välisellä matkalla, lasten päivähoitoon vientimatkoilla sekä ruokailu- ja virkistystauon aikana sattuneet etätyötapaturmat.

Etätyön merkittävän lisääntymisen vuoksi työtaturmien määrä on työmatkatapaturmissa pysynyt edelleen matalana. Vuonna 2022 työtaturmia sattui 77, joista työmatkatapaturmien, pääasiassa liukastumisten, osuus oli 25. Vastaavasti työpaikalla tapahtuneista työtaturmista suurin osa johtui työtehtävissä tapahtuneista liukastumisista ja kompastumisista (15 tapausta) sekä voimankäyttötilanteisiin valmentavissa ja ylläpitävissä voimankäyttökoulutuksissa (14 tapausta). Hylättyjä työtaturmailmoituksia oli vuoden 2022 aikana kaksi.

Työtaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmapoissaolot kasvoivat edellisestä vuodesta 0,2 työpäivällä henkilötyövuotta kohden. Poissaolojen kesto puolestaan piteni ja oli keskimäärin 25,2 työpäivää poissaoloa kohden (2021: 16,9 työpäivää). Valtionhallinnossa tapaturmapoissaolojen osuudet olivat hivenen matalammat (määrä 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden ja kesto keskimäärin 15,3 työpäivää tapausta kohden).

Kaavio 11. Työtaturman aiheuttamat poissaolot Tullissa 2017–2022 ja valtionhallinnossa 2022



6.5. Virkistystoiminta

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

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

Liikunta- ja urheilutapahtumat ovat olleet hyvin suosittuja. Esimerkiksi urheilumestaruuskisoihin, joita on järjestetty säännöllisesti jo vuodesta 1958 alkaen, osallistuu vuosittain lähes 400 tullilaista. Vuonna 2022 järjestettiin koronapandemian aiheuttaman muutaman vuoden tauon jälkeen Tullin 62. kesäestaruuskilpailut Torniossa. Kilpailuihin ilmoittautui järjestäjät mukaan lukien 160 henkilöä. Tullilaisia osallistui jälleen myös kansainvälisiin kilpailuihin: muun muassa ECSAn maastajuoksukilpailuihin Tšekissä ja Nijmegenin marssiin Alankomaissa.

Omatoimiset liikuntailtapäivät pidettiin toukokuussa sekä syys-lokakuussa 2022. Kaikki tullilaiset saivat käyttää valitsemanaan päivänä kolme tuntia työaikaan haluamaansa liikuntamuotoon. Keväällä ympäristötyöryhmä ideoi ympäristöteemaisia tapoja viettää liikuntailtapäivä, ja syksyllä paikalliskerhot järjestivät paikallisia tapahtumia.

Kolmen eri henkilöstöjärjestön ja Tullin muodostama Tullilaitoksen Lomatukisäätiö (perustettu 1964) vuokraa henkilöstölle lomanviettoa varten entistä Degerbyn tulliasemaa Ahvenanmaalla, rajavartioasemaa Laikossa Rautjärven kunnassa ja venetukikohtaa Puumalassa. Säätiöllä on myös sopimus Saksan tullin lomakohteiden käyttämisestä. Säätiön tilat tarjoavat edullisen vaihtoehdon lomailulle. Myös henkilöstöjärjestöillä ja muutamalla urheilukerhon paikallisella jäsenyhdistyksellä on lomamökkejä ja -osakkeita, joita jäsenistö voi vuokrata edullisesti.

7. Henkilöstön kehittäminen

7.1. Koulutus

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



Vuonna 2022 Tullialan peruskoulutusta edeltävän Tullin yleisperehdytyksen suoritti 86 henkilöä. Tullialan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksen aloitti 47 henkilöä. Tullialan ammattitutkinnon on voinut suorittaa vuodesta 2012 alkaen. Vuoden 2022 lopussa Tullialan ammattitutkinnon suorittaneita tullilaisia oli yhteensä 230.

Asiantuntija- ja erityistehtävissä toimiville työntekijöille tarkoitetun Tullialan peruskoulutuksen E-linjan aloitti 78 opiskelijaa vuonna 2022. E-linjan on suorittanut vuosina 2006–2022 yhteensä noin 386 tullilaista.

Tullin ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutusohjelman koulutuksia järjestettiin etä-, verkko- ja monimuotokoulutuksina aina kun se oli koulutuksen toteutuksen kannalta mahdollista. Osanottajamääriltään suurimmat koulutukset liittyivät työkuulttuuriin, sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, tiedon luokitteluun, ensiapuun, voimankäyttöön, toimivaltaan ja uuteen tullausjärjestelmään.

Lähiesiemiestyön ammattitutkinnon suorittaminen on pakollinen koulutus kaikille Tullin uusille esihenkilöille. Myös pidempään esihenkilötyötä Tullissa tehneet ovat tervetulleita suorittamaan tutkintoa. Lähiesiemiestyön ammattitutkintoon tähtäävät opinnot aloittivat vuonna 2022 yhteensä 38 esihenkilöä. Vuodesta 2017 lähtien yhteensä 131 Tullin esihenkilöä on suorittanut Lähiesiemiestyön ammattitutkinnon. Tavoite- ja osaamiskeskustelukoulutukseen osallistui 19 esihenkilöä. Lisäksi yksittäisiä henkilöitä opiskeli muun muassa HAUS-kehittämiskeskuksen järjestämässä JOKO-koulutusohjelmassa, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksissa ja muissa esihenkilökoulutuksissa sekä Tullissa, että Tullin ulkopuolella.

7.2. Osaamisen kehittämishankkeet

Tullin henkilöstön osaamista kehitettiin muun muassa Tullin strategian toimeenpanon Osaamisen lisääminen ja uudistuminen -projektissa, jota tehtiin yhteistyössä osastojen ja yksiköiden kanssa. Projektin myötä linjattiin Tullin johtamisen ja esihenkilötyön periaatteet ja avattiin niitä tukeva johtamisen ja esihenkilötyön koulutuspolku mukaan lukien kaikille esihenkilöille pakolliseksi määritellyt koulutukset. Lisäksi tuotettiin malli Tullin johtamisen ja esihenkilötyön arviointiin. Projektin myötä toteutettiin myös Tullin työkuulttuuria mittaava Barrett-kulttuuriarvoanalyysi, joka toimii strategian toimeenpanon yhtenä seurantamittarina.

Ensimmäinen korkeakoulutasoinen tulliaiheinen koulutuskokonaisuus toteutettiin yhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun kanssa syyslukukaudella. Yhteensä 68 Turun AMK:n opiskelijaa ja yritysten edustajia suoritti koulutuksen.

Tullin henkilöstön jatkuvan oppimisen mahdollistavia digipedagogisia palveluja tuettiin ja kehitettiin monin eri tavoin, muun muassa ottamalla Tullin käyttöön yksi uusi verkko-oppimisympäristö.

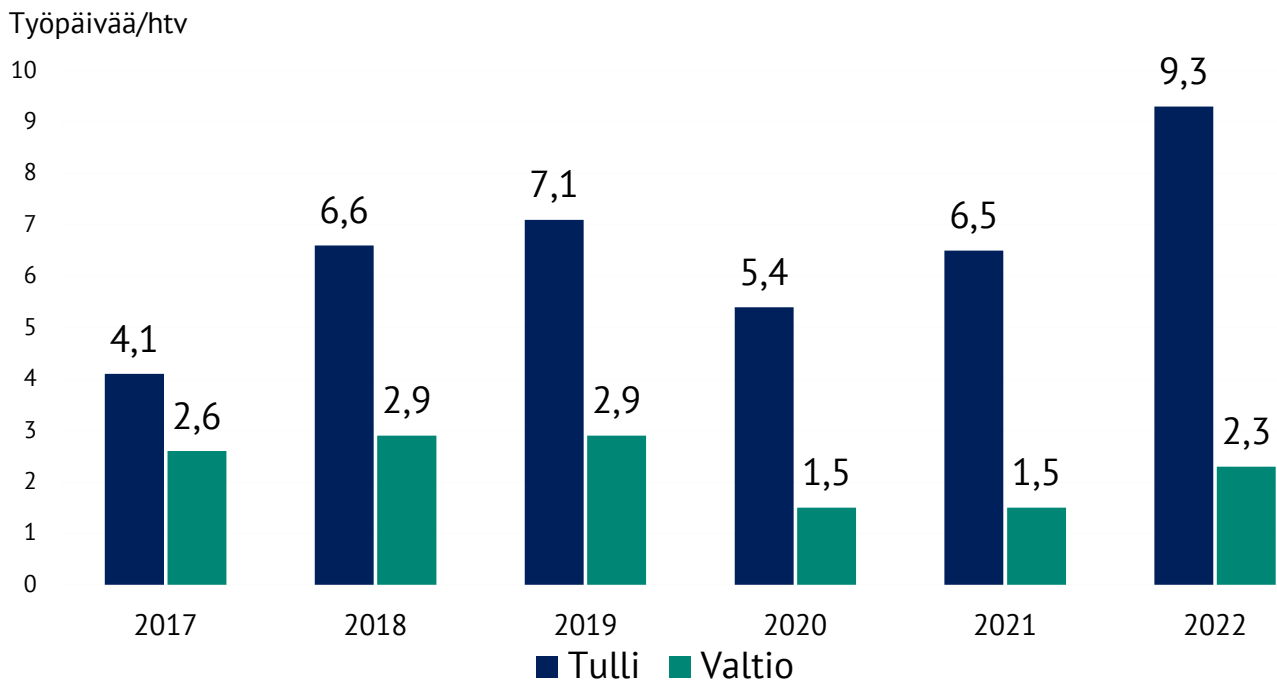
7.3. Kansainvälinen toiminta

Kansainvälinen tullikoulutusyhteistyö painottui yhteistyöhön EU:n ja Pohjoismaiden kanssa. Vuosittain järjestettävä Pohjoismainen osaamisen kehittämisen työryhmän (NTR-KUG) kokous järjestettiin Islannissa. EU:n tulliohjelman puitteissa toteutettiin yhteensä kolme autontarkastuskoulutusta: yksi Pohjoismaille ja kaksi EU-maille.

7.4. Koulutuspanostus

Henkilöstöstämme 79 prosenttia osallistui vuonna 2022 johonkin koulutukseen (2021: 70 prosenttia). Koulutukset sisälsivät sekä Tullin omia koulutuksia että ulkopuolisia koulutuksia. Henkilöstökoulutuksen yhteenlaskettu laajuus vuonna 2022 oli 19 026 koulutuspäivää eli 9,3 päivää henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto 2,3 päivää/htv).

Kaavio 12. Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa*) ja valtionhallinnossa 2017–2022



*) Vuoden 2017 tulos ei ole täysin luotettava, koska koulutuspäivien laskennassa oli ongelmia uuden järjestelmän käyttöönoton vuoksi.

8. Tullin koulutussuunnitelma

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

Koulutussuunnitelma valmistellaan osastoilla ja substanssiyksiköissä yhteistyössä Tullin koulutuksen kanssa. Suunnitelman pohjana käytetään osaamiskeskusteluiden yhteydessä kerättyjä henkilöstön koulutustarvekartoituksen tuloksia. Koulutussuunnitelma julkaistaan henkilöstölle intranetissä. Osa suunnitelmaan sisältyvistä koulutuksista on kutsukursseja ja osa kursseja, joihin hakeudutaan. Näiden lisäksi tuemme myös talon ulkopuolista, omaehtoista opiskelua.

9. Työvoimakustannukset ja palkkaus

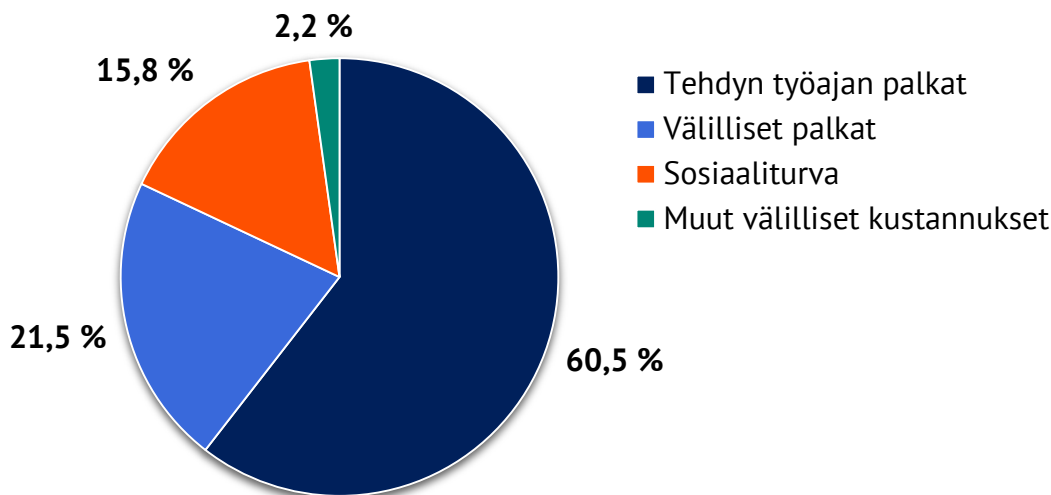
9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkasta, välillisistä palkoista ja muista välillisistä kustannuksista sekä sosiaaliturvamaksuista. Vuonna 2022 työvoimakustannukset olivat Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan 120,4 miljoonaa euroa, josta varsinaisten palkkojen osuus oli 82 prosenttia eli noin 98,8 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat.

Välilliset palkkakustannukset olivat 25,9 miljoonaa euroa. Välilliset palkkakustannukset sisältävät muun muassa vuosiloma-ajan, sairausajan, koulutusajan ja perhevapaiden palkat. Perhevapaisiin sisältyvät äitiys- ja isyysvapaat sekä sairaan lapsen hoito. Sosiaaliturvakulut muodostivat 15,8 prosenttia työvoimakustannuksista.

Henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset olivat 59 466 euroa henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto: 64 627 euroa/hvt). Henkilötyövuoden hinta on noussut 2,3 prosentilla vuodesta 2021 (valtionhallinto: 2,4 prosenttia), mikä johtuu muun muassa valtionhallinnon sopimista palkkamutoksista sekä työkyvyttömyyseläkemaksujen maksuprosentin kasvusta (1,2 % -> 2,5 %).

Kaavio 13. Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2022



9.2. Palkkaus

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

Kuukausipalkka muodostuu seuraavista osista:

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

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

Henkilöstöstä 89 prosenttia kuului palkkausjärjestelmämme piiriin. Vuonna 2022 palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 59 prosenttia työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 7–12 ja loput tullilylitarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli edellisten vuosien tapaan 8, ja sillä työskenteli 17 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.

Osallistuimme edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 81 organisaation tiedot ja noin 40 000 palkkahavaintoa. Kaikki vertailuun osallistuneet organisaatiot käyttävät samaa palkkavaakajärjestelmää tehtävien vaativuuden arviointiin. Tehtävät ovat siten vertailtavissa keskenään. Tullin lisäksi vertailussa olivat valtion organisaatioista mukana muun muassa valtiovarainministeriö, Tilastokeskus, Verohallinto, Maahanmuuttovirasto, Ruokavirasto ja Väylävirasto. Tutkimuksen mukaan sijoitumme peruspalkoissa edelleen normaaliin vaihteluväliin, ja palkkauskäytäntömme on keskimääräisen valtion palkkauskäytännön vaihtelun rajoissa.



9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut

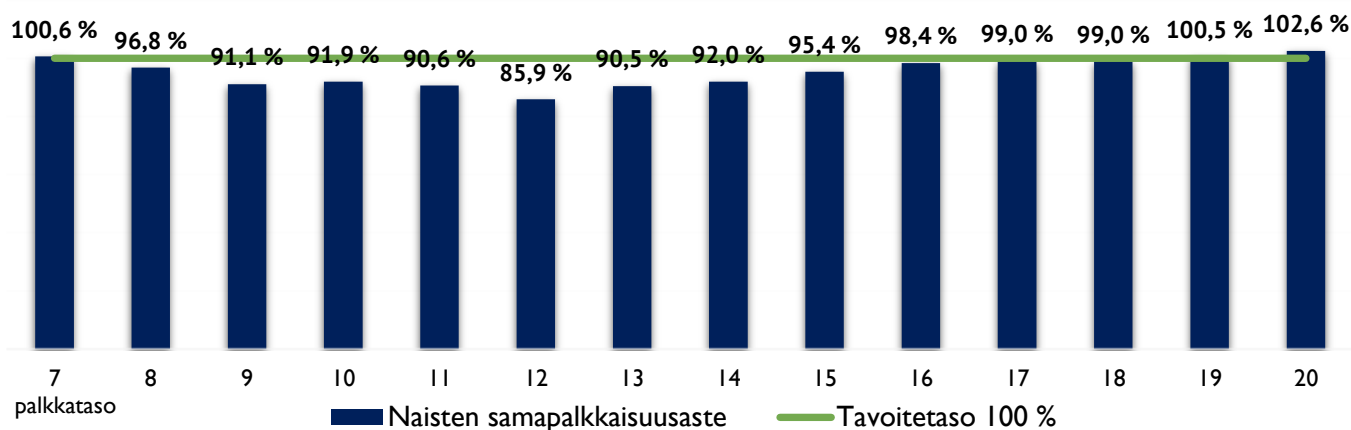
Tavoitekeskustelu on esihenkilön keskeinen johtamisen väline. Tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esihenkilöllä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, menneen kauden tavoitteiden saavuttamisesta ja tulevan kauden tavoitteista. Tavoitekeskustelu täytyy käydä vähintään kerran vuodessa tammikuun loppuun mennessä (1.11.–31.1.).

Osaamiskeskustelun tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esihenkilöllä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, tehtävässä vaadittavasta osaamisesta ja osaamisen kehittämisen alueista. Myös osaamiskeskustelu on käytävä kerran vuodessa, ja vuodesta 2021 alkaen keskustelujen aikaikkunaksi on vakiinnutettu huhti-elokuu.

9.4. Sukupuolten samapalkkaisuus

Henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työyhteisön toiminta koetaan tasa-arvoiseksi. Olennainen osa tasa-arvoa on samapalkkaisuus: eri sukupuolille maksetaan sama palkka samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla.

Kaavio 14. Tullin samapalkkaisuusindeksi vaativuustasoittain 2022 (Tahti). Kaavion luvut perustuvat kokonaispalkkoihin, joihin on laskettu mukaan vuorotyöstä johtuvat haittatyölisät.



Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2022 oli 95,3 prosenttia (2021: 94,7 prosenttia). Tämä tarkoittaa, että miehet saivat keskimäärin 4,9 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin naiset. Vaativuustasoilla 7 sekä 16–18 naisten palkka oli lähes yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasoilla 19–20 naisten palkka oli hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi oli vaativuustasolla 12 (85,9 prosenttia). Samapalkkaisuusindeksi on laskettu kokonaispalkkojen avulla, ja siinä on huomioitu vuorotyöstä johtuvat haittalisät. Haittalisät kasvattavat naisten ja miesten palkkaeroja niillä vaativuustasoilla, joilla tehdään vuorotyötä. Miehet tekevät enemmän vuorotyötä kuin naiset.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020–2022 valmistui marraskuun 2020 lopussa. Suunnitelmassa on arvioitu, miten edellisen suunnitelman toimenpiteet ovat onnistuneet, ja niiden pohjalta on asetettu uudet tavoitteet. Tullissa toimii myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jossa on puheenjohtajan ja sihteerin lisäksi 13 jäsentä.

9.5. Työajan käyttö

Vuonna 2022 vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tahti-järjestelmän mukaan 75,9 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 24,1 prosenttia. Työpäivien lukumäärä oli 253. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, täyttä työaikaa tekevä henkilö työskenteli keskimäärin 192 työpäivää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa, tarvittiin 1,32 henkilön työpanosta. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 9,3 työpäivää (3,7 prosenttia), vuosilomiin 36,2 työpäivää (14,3 prosenttia) ja sairauspoissaoloihin 13 työpäivää (5,1 prosenttia). Rahana korvattun ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,2 prosenttia.



Virastotyöaikaa noudattavilla on käytössään liukumat (aamuliukuma klo 610 ja iltapäiväliukuma klo 13.30–20), jotka helpottavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Liukuvan työajan tasoittumisjakso on kuusi kuukautta, ja positiivisen työaikasaldon leikkautumisraja on 40 tuntia. Negatiivinen työaikasaldo ei saa olla

tasoittumisjakson päättyessä yli 10 tuntia, eikä se saa tasoittumisjakson aikana ylittää 20 tuntia. Jos kuuden kuukauden tasoitusjakso ei riitä positiivisen saldon tasoittamiseen ja saldo on kertynyt esihenkilön hyväksymien työtehtävien tekemisestä, työntekijä voi sopia esihenkilön kanssa saldokertymän vähentämisestä muilla tavoin. Saldokertymää voi käyttää saldovapaana tasoitusjakson aikana, tai leikkautumisrajan ylittävät tunnit voi siirtää työaikapankkiin tasoitusjakson päättyessä.

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

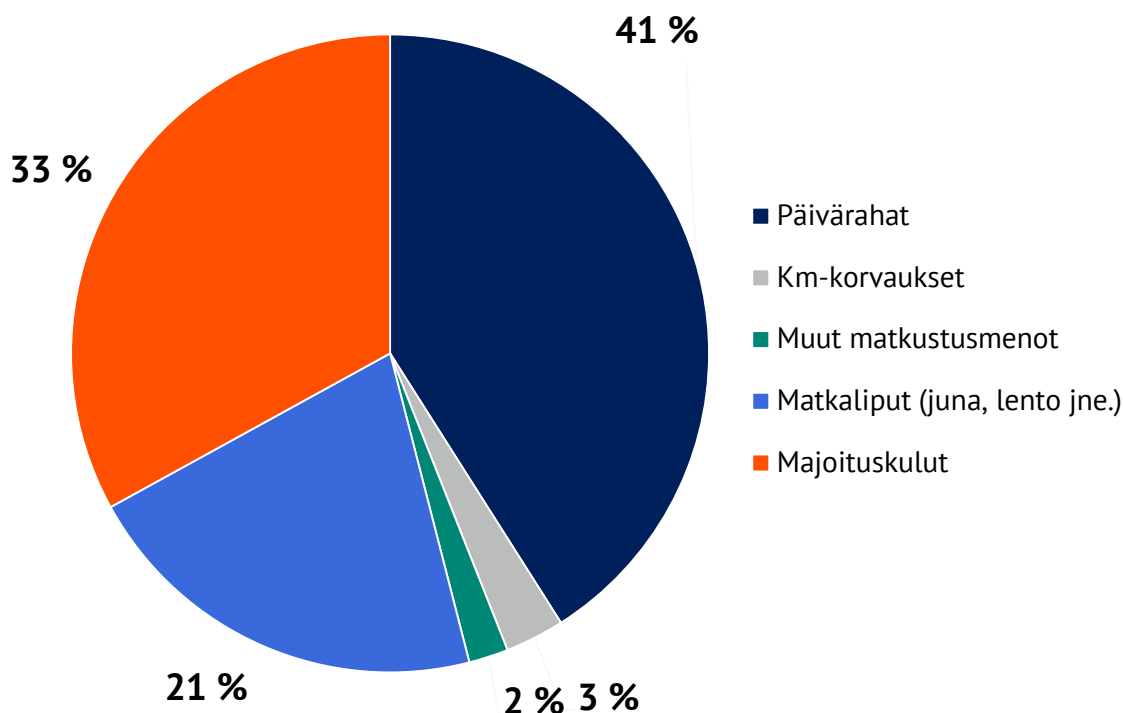
9.6. Matkustus

Matkustusmenot olivat vuonna 2022 1,6 miljoonaa euroa. Matkustusmenojen osuus toimintamenoista oli 0,8 prosenttia (2021: 0,4 prosenttia). Matkustusmenot henkilötyövuotta kohden olivat 782 euroa (2021: 344 euroa).

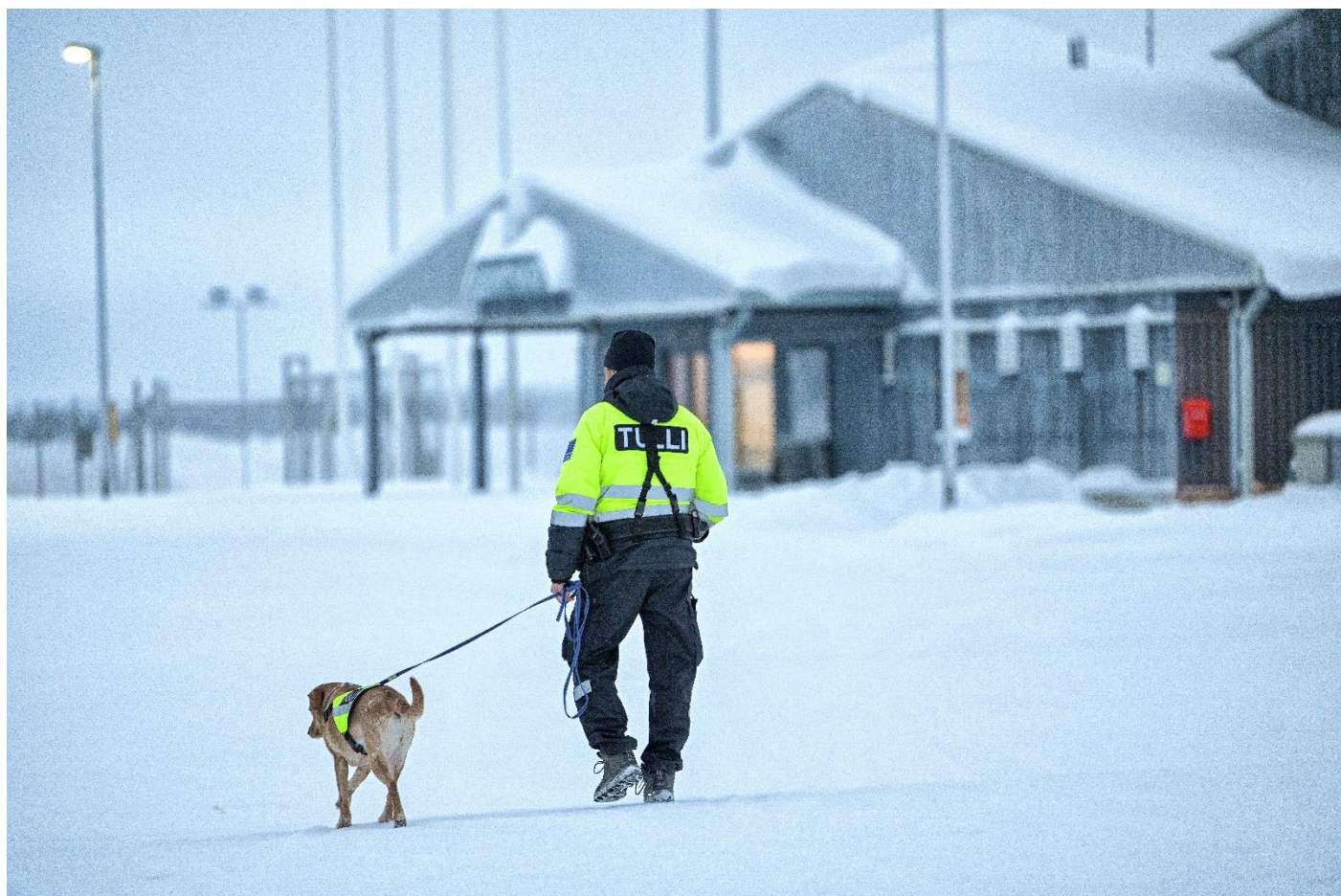
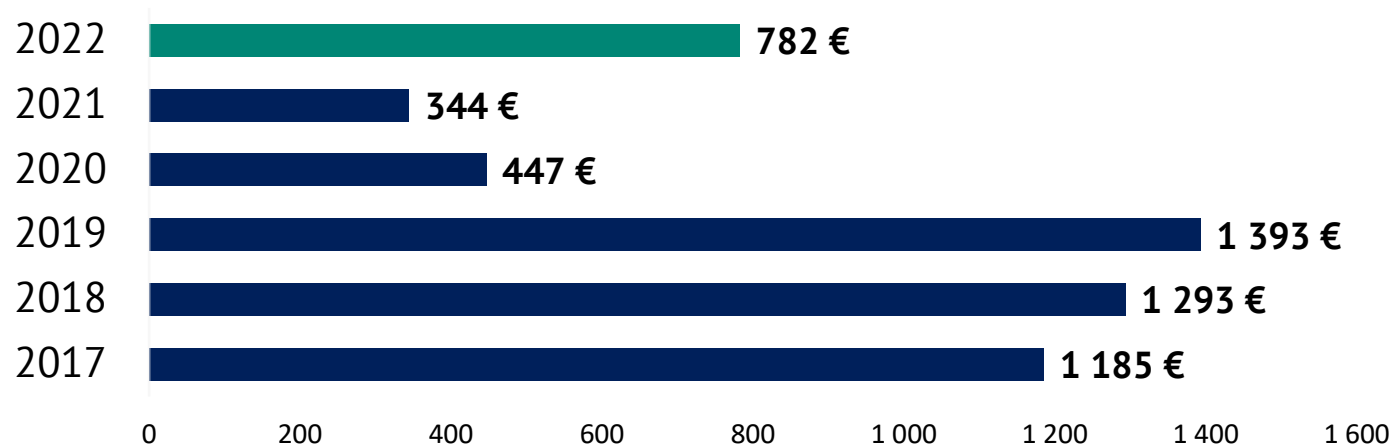
Vuonna 2022 matkustusmenot lähtivät kasvuun koronapandemian hellittäessä. Kasvua vuodesta 2021 oli noin 0,9 miljoonaa euroa. Matkapäivien määrä kasvoi lähes 70 % ja oli noin 18 000 päivää (2021: 10 800 matkapäivää). Kaiken kaikkiaan Helsingin hotelleissa majoituttiin yli 2 300 yötä. Yhden hotelliyön keskihinta oli 104 euroa (2021: 105 euroa/yö).

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

Kaavio 15. Matkakustannusten jakautuminen 2022



Kaavio 16. Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2017–2022



10. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2022 lopussa yhteensä 2 040 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä oli 2 028. Henkilöstöstä 45,9 prosenttia oli naisia ja 54,1 prosenttia miehiä. Henkilöstön keski-ikä oli 48,6 vuotta.

Taulukko 4. Yhteenveto Tullin henkilöstökertomuksen tiedoista 2015–2022

Yhteenveto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Henkilömäärä	2 212	2 191	1 887	1 876	1 896	1 991	2 038	2 040
HTV	2 202	2 165	1 890	1 859	1 852	1 929	1 998	2 028
Keski-ikä	47,2	47,9	48,4	48,9	49,1	48,6	48,4	48,6
Naisia (%)	46,7	46,8	44,8	45,1	45,1	45,3	46,2	45,9
Miehiä (%)	53,3	53,2	55,2	54,9	54,9	54,7	53,8	54,1
Virkasuhteisia (%)	96,3	95,9	95,5	95,1	94,9	94,4	93,5	93,0
Osa-aikaisia (%)	5,5	5	5,2	5,4	5,1	4,9	4,4	4,4
Määräaikaisia (%)	3,8	1,4	1,6	1,4	1,3	2,7	4	5,8
Koulutustasoindeksi	4,4	4,8	4,5 ^{*)}	4,5 ^{*)}	4,6	4,7	4,8	4,8
Koulutuspanostus (pv/htv)	7,1	6,2	4,1	6,6	7,1	5,4	6,5	9,3
Poistuma (%)	3,8	3,9	5,1	4,3	4,9	4,9	5,7	5,0
Sairauspoissaolot (työpv/htv)	11,3	11,6	11,8	12,4	13,2	11,3	10,1	13
Tapaturmapoissaolot (työpv/htv)	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,2	0,3	0,5
Työvoimakustannukset (milj. euroa)	118,1	116,6	99,3	99,7	103,4	108,7	116,1	120,4
Palkkasumma (milj. euroa)	96,6	96,8	83,5	83,9	85,9	90,6	96,3	98,8

*) Vertailuvuosien 2017–2018 tiedot ovat muuttuneet vuoden 2018 henkilöstökertomuksen tiedoista. Tämä johtuu siitä, että koulutustasojen määrittelyä muutettiin syksyllä 2019. Muutos näkyy koulutustasoindeksin hienoisena laskuna niissä virastoissa, joissa työskentelee paljon toisen asteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä.

Sairauspoissaoloja oli 13 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,5 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 19 026 oppimistryöpäivää eli 9,3 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksi oli 4,8.

Tullin palkkausjärjestelmän piiriin kuului 89 prosenttia henkilöstöstä. Palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 59 prosenttia työskenteli tullitarkastajana vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliylitarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli 8, jolla työskenteli 17 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Samapalkkaisuusindeksi oli 95,3 prosenttia.

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 75,9 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 24,1 prosenttia.

Henkilötyövuoden hinta oli 59 466 euroa. Henkilöstökulujen osuus oli 62 prosenttia toimintamenoista. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 782 euroa, ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 0,8 prosenttia.

Koostaja:

Taloushallinto, johdon laskentatoimi
Erno Alho
johdonlaskentatoimi@tulli.fi