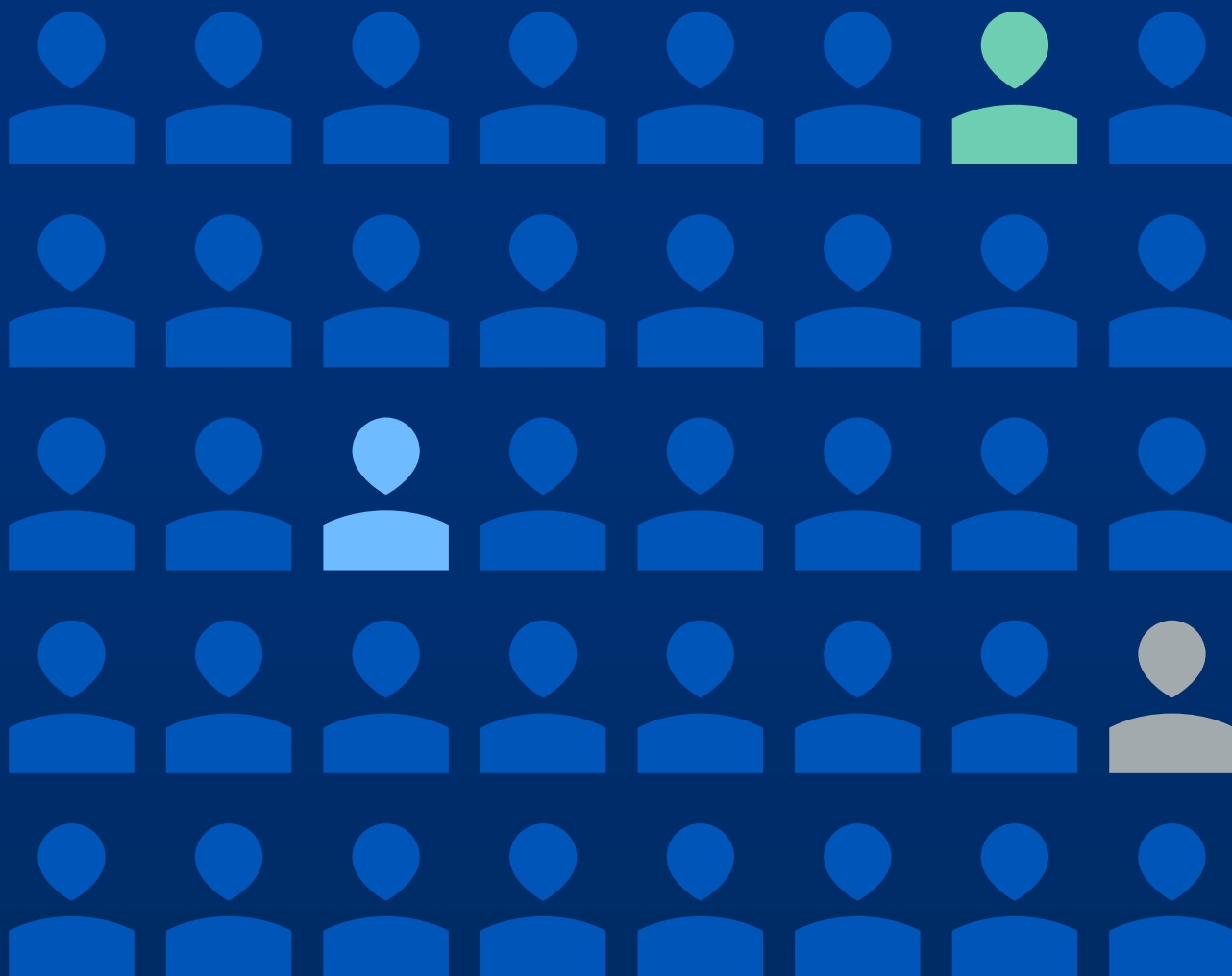


Henkilöstö- kertomus 2025



TULLI

1. Hallinnon terveiset	3
2. Johdanto	5
3. Henkilöstörakenne	6
3.1. Henkilöstön määrä	6
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne	9
3.3. Henkilöstön ikärakenne	11
3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne	13
3.5. Palvelussuhteen luonne	13
3.6. Henkilöstön koulutus rakenne	14
3.7. Työharjoittelu	16
4. Henkilöstön uusiutuminen	17
5. Henkilöstöresurssit	19
6. Henkilöstön työhyvinvointi	20
6.1. Työhyvinvointi	20
6.2. Sairauspoissaolot	22
6.4. Työtapaturmat	24
6.5. Virkistystoiminta	27
7. Henkilöstön kehittäminen	28
7.1. Koulutus	28
7.2. Osaamisen kehittämishankkeet	30
7.3. Kansainvälinen toiminta	30
7.4. Koulutuspanostus	31
8. Koulutussuunnitelma	32
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus	33
9.1. Työvoimakustannukset	33
9.2. Palkkaus	34
9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut	35
9.4. Sukupuolten samapalkkaisuus	35
9.5. Työajan käyttö	37
9.6. Matkustus	37
10. Tiivistelmä	39

1. Hallinnon terveiset

Muutokset jatkuvat. Viime vuonna totesimme, että vuosi 2024 oli muutosten vuosi. Samaa voimme todeta vuodesta 2025.

Vuoden alussa Tullissa käynnistyi organisaatiouudistuksen alustava suunnittelu. Suunnitelmassa luotiin pohja organisaatiouudistukselle, johtamisrakenteen muutokselle sekä tehtävien kohdentamiselle uuden strategian painopisteiden mukaan. Yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin 19.5.2025, ja neuvottelujen kohteena oli koko Tullin henkilöstö. Neuvotteluissa korostettiin sitä, että työnantajan tavoitteena ei ole vähentää henkilöstöä vaan kohdentaa työpanosta strategian uusien painopisteiden mukaisesti. Yhteistoimintaneuvottelut käytiin hyvässä, keskusteleavassa hengessä, ja ne saatiin päätökseen 4.1.2025. Tämän jälkeen Tullin johto teki lopulliset päätökset. Suurelle osalle tullilaisia uudistuksen vaikutukset ovat pieniä, lähinnä muutoksia tehtävän sijoittamisessa osastoon tai yksikköön. Osalle uudistus taas tarkoittaa merkittäviä muutoksia tehtävien sisältöön tai virkapaikkaan. Henkilöstö sijoittui uusiin tehtäviinsä viimeistään huhtikuussa 2026.

Vuoden 2025 huhtikuun lopulla toteutettiin myös yksi työtaistelutoimenpide. Osalle valtion työpaikoista annettiin lakkovaroitus, ja lakko koski myös tiettyjä Tullin tehtäviä. Koska tilanne oli uusi kaikille osapuolille, keskustelua käytiin tässäkin asiassa henkilöstöjärjestöjen kanssa hyvin avoimesti ja rakentavasti. Keskusteluissa opittiin uutta sekä pohdittiin lakkoa ja sen yksityiskohtia.

Vuoden 2025 HenkilöstöBaro-kyselyn tulosten perusteella työhyvinvointi on Tullissa hyvällä tasolla, siitäkin huolimatta, että muutoksien suunnitteluun ja läpivientiin kului hyvin pitkä aika. Yksi tärkeimmistä painopisteistä työhyvinvoinnissa ja työkykyjohtamisessa on tuen saaminen muutostilanteissa, ja tämä toteutui hyvin vuoden 2025 muutoksissa. Henkilöstöä on myös kuunneltu

herkällä korvalla, ja kysymyksiin on pyritty vastaamaan tilanteen mukaisesti.

Kiitokset vuodesta 2025 kaikille tullilaisille. Yhdessä olemme yksi, yhtenäinen Tulli.

Maija Heinonen
henkilöstöjohtaja

2. Johdanto

Tullin henkilöstökertomus tarjoaa tietoa henkilöstömme määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi raportissa käsitellään muun muassa työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Tarkasteluvuosi on 2025, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmällä ajanjaksolla. Tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmästä ja Kieku- ja M2-järjestelmistä saatuihin tietoihin sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raportteihin.



3. Henkilöstö-rakenne

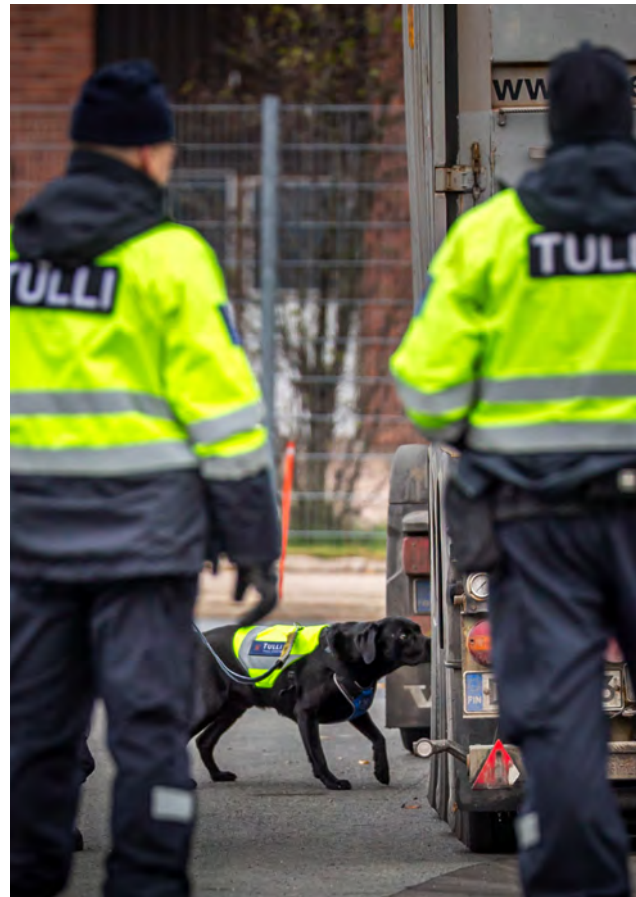
3.1. Henkilöstön määrä

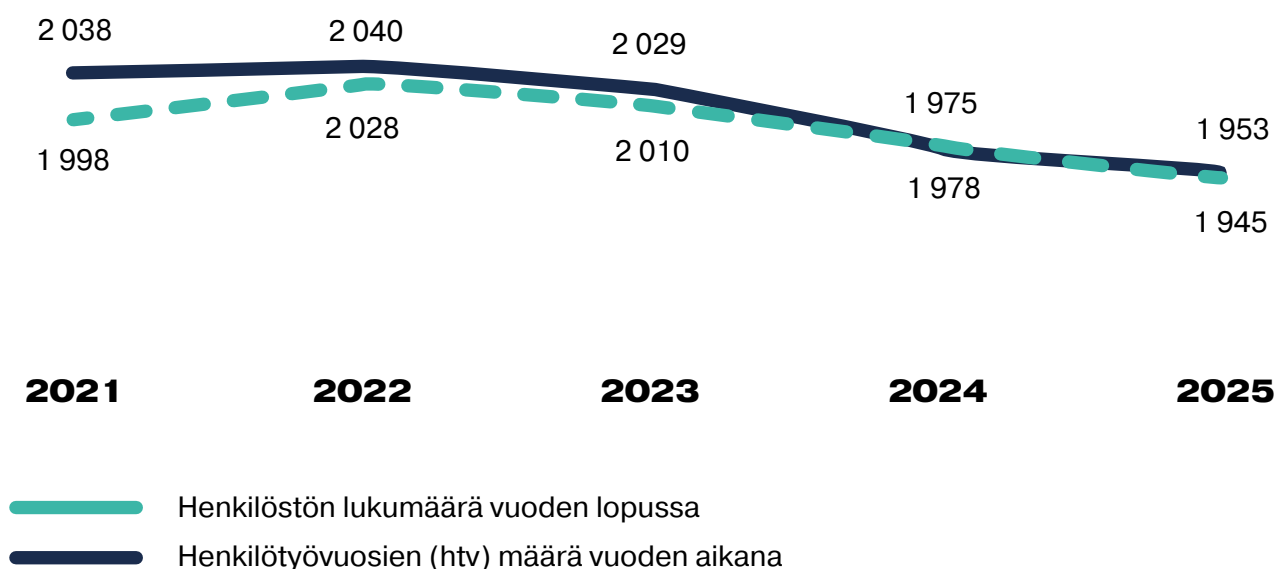
Henkilöstömäärämme jatkoi laskuaan vuonna 2025. Vuoden 2025 lopussa Tullissa työskenteli Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan 1 953 henkilöä, mikä on prosentin vähemmän kuin vuonna 2024. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötövuosimäärä*) oli ilman ylitöitä ja varallaoloa 1 945. Määrä on 1,7 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2024. Yli- ja lisätöiden sekä varallaolon määrä oli 14 henkilötövuotta.

Tuottavuusohjelman ja kehysriihen säästö-päätöksien mukaisesti valtiovarainministeriön hallinnonalan säästöihin vuosille 2025–2027 alettiin varautua etupainotteisesti jo vuoden 2023 aikana muun muassa toukokuusta syyskuuhun kestäneellä rekrytointikiellolla. Loppuvuodesta rekrytointeja tehtiin harkiten ja kohdennetusti.

Henkilötövuosimäärän laskeva trendi alkoi jo vuonna 2023. Ennen vuotta 2023 henkilötövuosimäärä kasvoi neljä vuotta peräkkäin. Tätä ennen Tullin henkilötövuosimäärä taas

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



Kaavio 1. Henkilöstön ja henkilötövuosien määrä Tullissa 2021–2025

väheni yhtäjaksoisesti vuodesta 2006, jolloin henkilötövuosia oli 2 583. Aiempien vähennysten keskeisin syy on ollut valtion tuottavuusohjelman ja palveluiden digitalisoimisen lisäksi määrärahojen niukkuus. Vuonna 2017 alkaneen tarkastelujakson aikana Tullista myös siirrettiin Verohallintoon tehtäviä ja resursseja (200 htv) vuonna 2017.

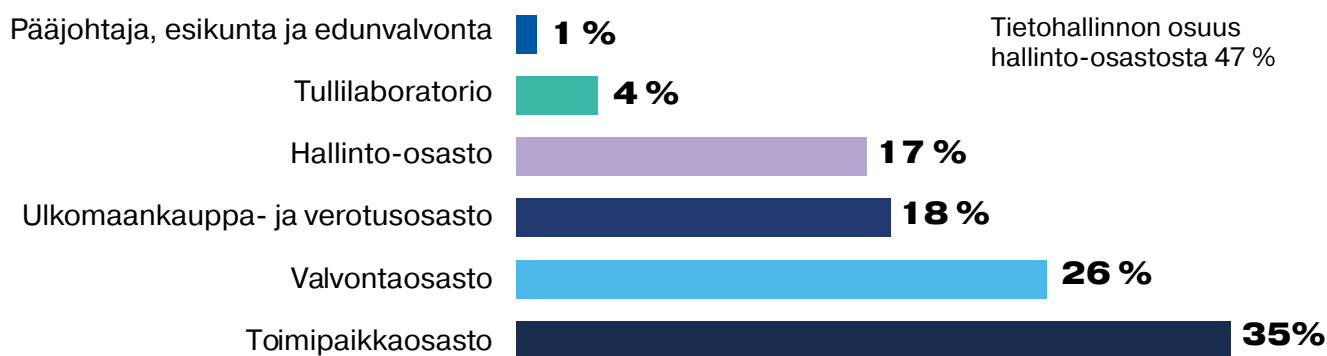
Tarkastelujakson puolivälistä alkaen henkilömäärää kasvattivat Ison-Britannian ero EU:sta 1.1.2021, pienimmän kannettavan maa-hantuonnin arvonlisäveron poistuminen 1.7.2021 ja ict-hankkeiden vahvistaminen lisärekrutointein. Jonkin verran muitakin rekrytointeja tehtiin, samoin kuin sisäisiä siirtoja Tullin yksiköiden välillä. Muun muassa alkoholin verkkokaupan valvontaan, Venäjän pakotevalvontaan sekä hiilirajamekanismin toimeenpanoon palkattiin lisää henkilökuntaa.

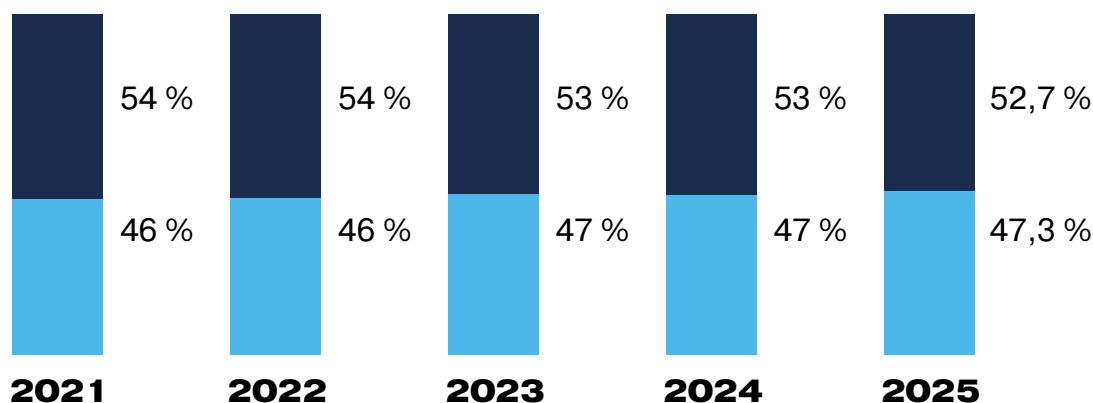
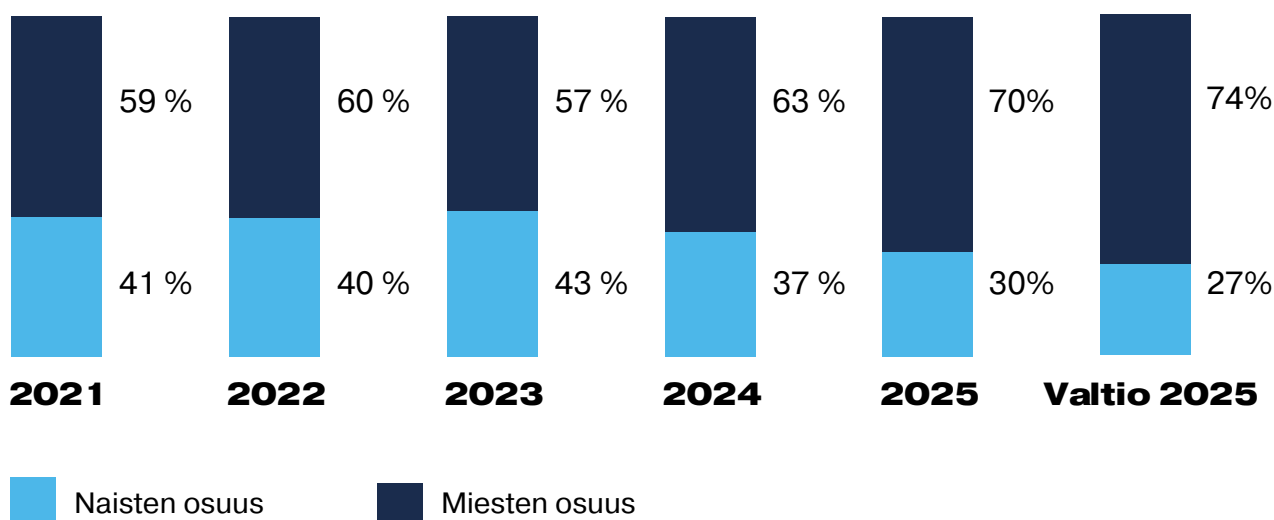
Vuodesta 2021 alkaen Tullin perustehtäviin on rekrytoitu henkilöitä ensisijaisesti oppisopimuksella, jossa työskennellään määräaikaisessa virkasuhteessa. Tämä selittää osittain uusien vakituisten palvelussuhteiden määrän laskua vuosina 2021–2023. Vuonna 2021 oppisopimussuhteessa aloitti yhteensä 32, vuonna 2022 yhteensä 46, vuonna 2023 yhteensä 23 ja vuonna 2024 yhteensä 23 virka-

miestä. Vuonna 2025 oppisopimiskurssin aloitti 44 henkilöä. Itärajan tilanne vaikuttaa edelleen ulkoisiin rekrytointeihin.

Henkilöstöstämme 35 prosenttia sijoittui toimipaikkaosastolle sellaisiin tullitoimipaikkoihin, joissa tehdään tulliselvitys- ja tullivalvontatehtäviä. Toimipaikkaosaston osuus henkilöstöstä on hieman laskenut aiemmasta 36 prosentista, koska itärajan rajanylitys-paikkojen henkilökuntaa sijoitettiin tilapäisesti tai pysyvästi muihin tehtäviin itärajan liikennemäärien vähenemisen vuoksi. Yli neljännes henkilöstöstämme sijoittui valvontaosastolle rikostorjunnan, yritystarkastuksen ja tullivalvonnan tehtäviin. Ulkomaankauppa- ja verotusosastolle tulliselvityksen, ulkomaankaupan tilastoinnin, asiakashallinnan ja veronkannon tehtäviin sijoittui 18 prosenttia henkilöstöstämme. Tullilaboratorioon sijoittui neljä prosenttia sekä hallintoon ja esikuntaan 18 prosenttia henkilöstöstämme. Hallinto-osaston henkilöstöstä 47 prosenttia toimi tietohallinnon tehtävissä.

Kaavio 2. Henkilöstön jakautuminen osastoittain Tullissa 2025

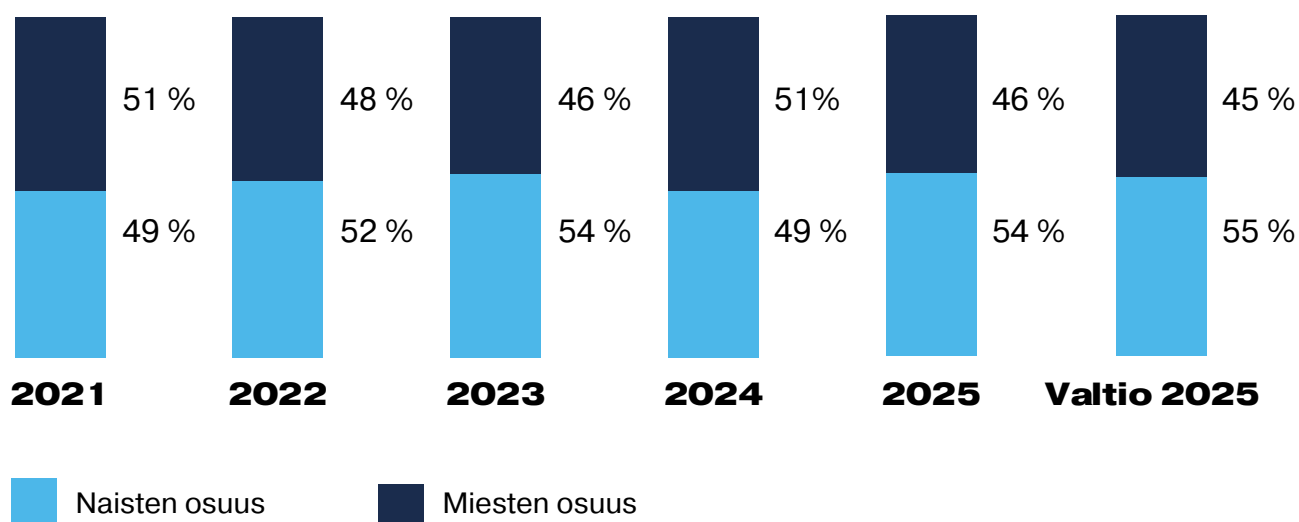


Kaavio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma Tullissa 2021–2025**Kaavio 4.** Sukupuolten osuudet Tullin esihenkilöistä vuosina 2021–2025. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2025.

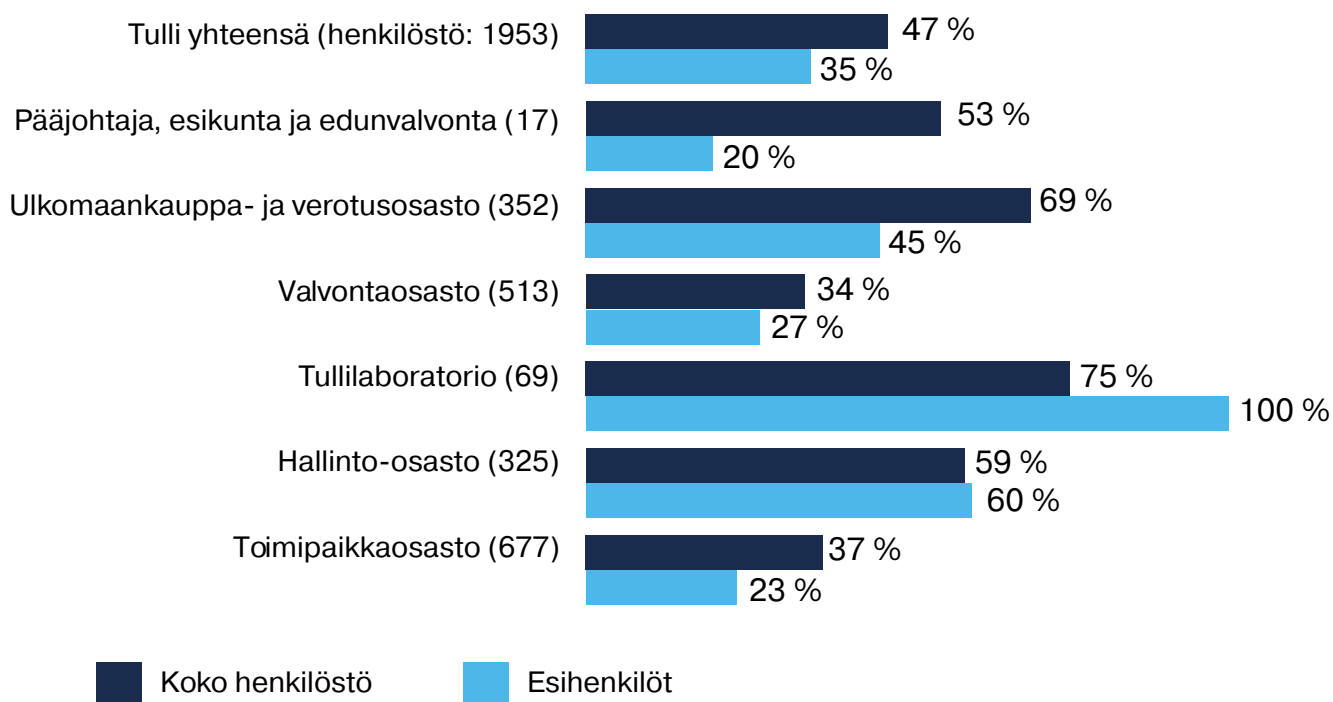
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

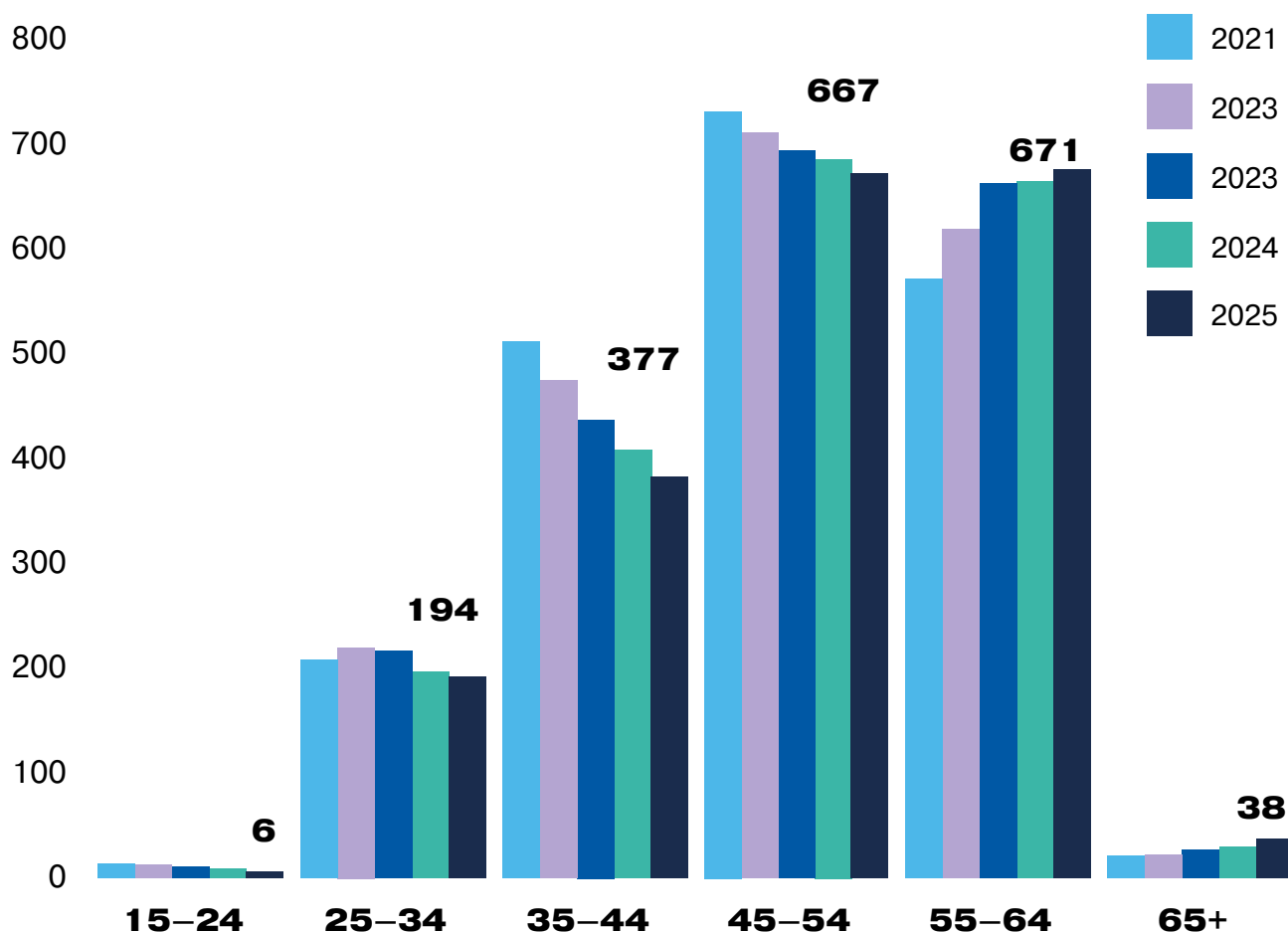
Naisten osuus henkilöstöstämme oli 47,3 prosenttia ja miesten osuus 52,7 prosenttia. Tullissa työskentelee naisia noin neljä prosenttiyksikköä vähemmän kuin valtionhallinnossa yleensä. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus oli 54 prosenttia (valtionhallinto: 55 prosenttia). Osuus nousi 5 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Esihenkilötehtävissä toimivien naisten osuus oli 30 prosenttia, ja se on jonkin verran korkeampi kuin valtionhallinnossa yleisesti (27 prosenttia).

Kaavio 5. Sukupuolten osuudet Tullin asiantuntijoista vuosina 2021-2025.
Vertailu valtionhallintoon vuonna 2025.



Kaavio 6. Naisten osuus henkilöstöstä ja esihenkilöistä 31.12.2025



Kaavio 7. Henkilöstö ikäluokittain Tullissa 2021–2025

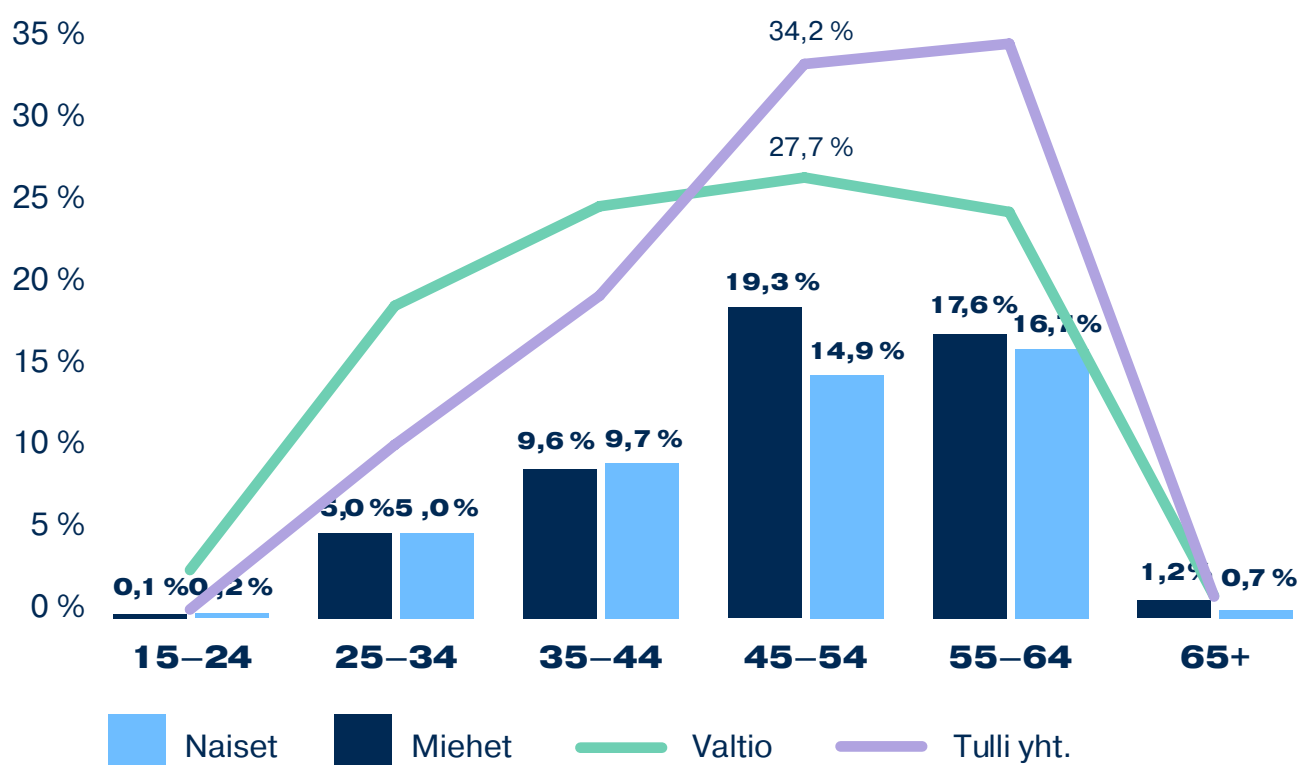
3.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä kasvoi hieman edellisestä vuodesta ja oli 49,8 vuotta (valtionhallinto: 45,7 vuotta). Naisten keski-ikä oli 49,4 vuotta ja miesten 50,2 vuotta. Henkilöstömme keski-ikä on noussut vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

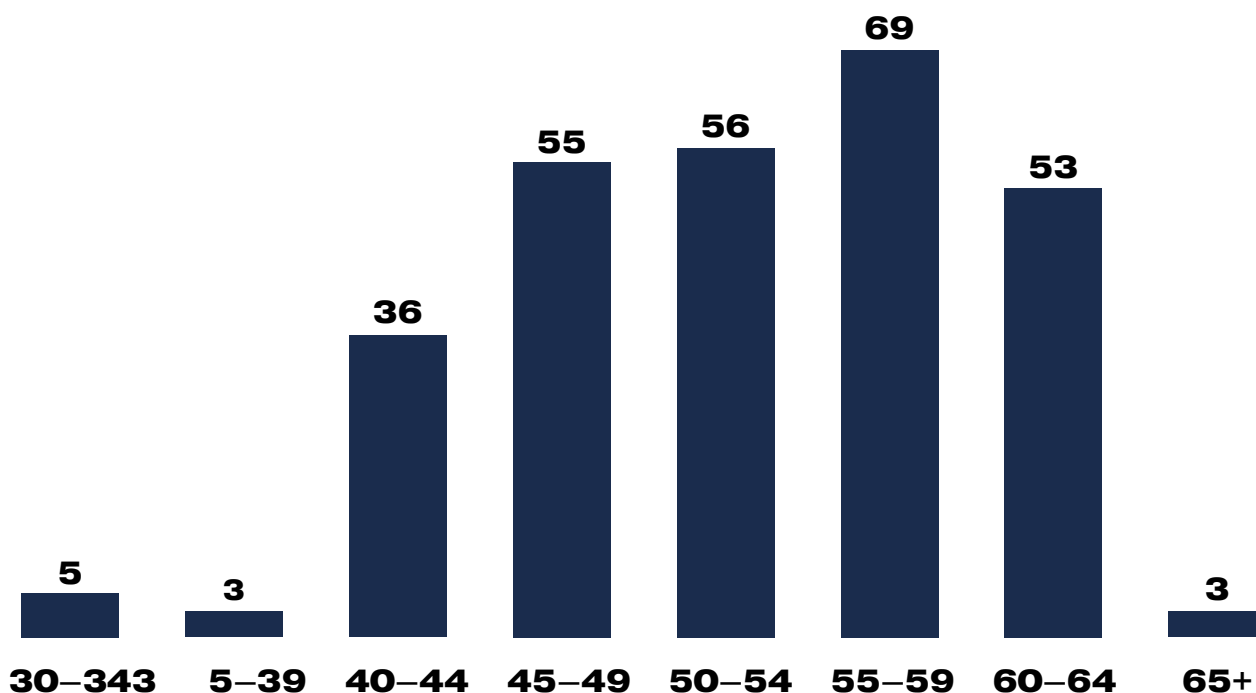
Vuonna 2025 suurin yksittäinen ikäryhmä oli 55–64-vuotiaat, joita oli henkilöstöstämme 34 prosenttia. Vähintään 45-vuotiaita oli henkilöstöstämme 71 prosenttia (valtionhallinto: 54 prosenttia) ja vähintään 60-vuotiaita 16 prosenttia (valtionhallinto: 14 prosenttia).

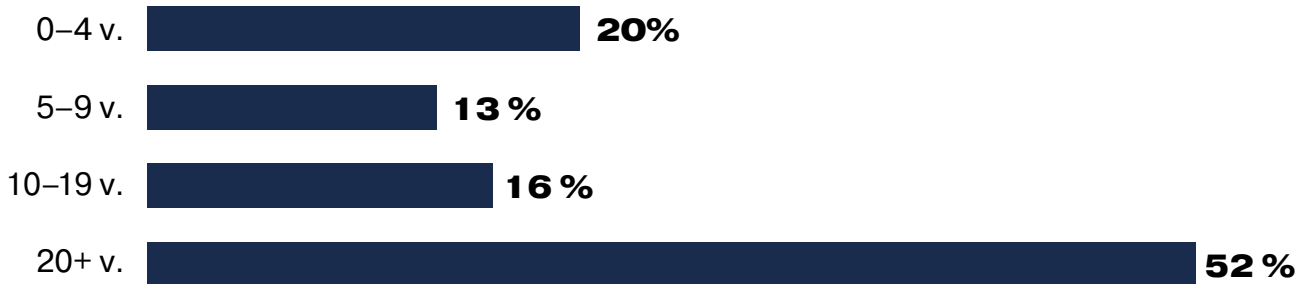
Kaavio 8. Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakenne 2025

% Henkilöstöstä



Kaavio 9. Esihenkilöiden määrä ikäluokittain Tullissa 31.12.2025



Kaavio 10. Tullin henkilöstön virkaikäjakauma vuoden 2025 lopussa

3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne

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

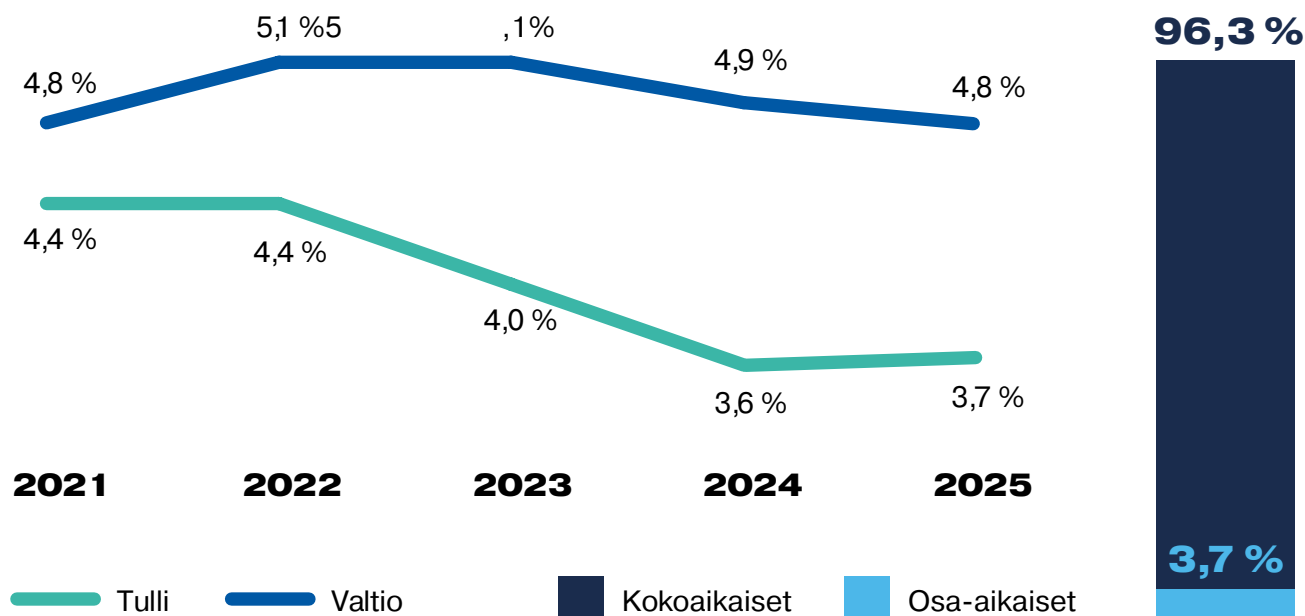
3.5. Palvelussuhteen luonne

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

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 6 prosenttia henkilöstöstä (2024: 6 prosenttia). Valtionhallinnon keskiarvoon (11 prosenttia) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus on Tullissa hyvin pieni.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli 4 prosenttia (2024: 4 prosenttia), mikä on samaa tasoa kuin valtionhallinnossa yleensä. Osa-aikatyötä tekevistä naisista oli 66 prosenttia (valtionhallinto: 69 prosenttia). Naisten suurta osuutta osa-aikatyössä selittää esimerkiksi se, että he hyödyntävät enemmän lastenhoitoon liittyviä työaikajärjestelyjä ja osa-aikaeläkettä.

Kaavio 11. Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2021–2025



3.6. Henkilöstön koulutusrakenne

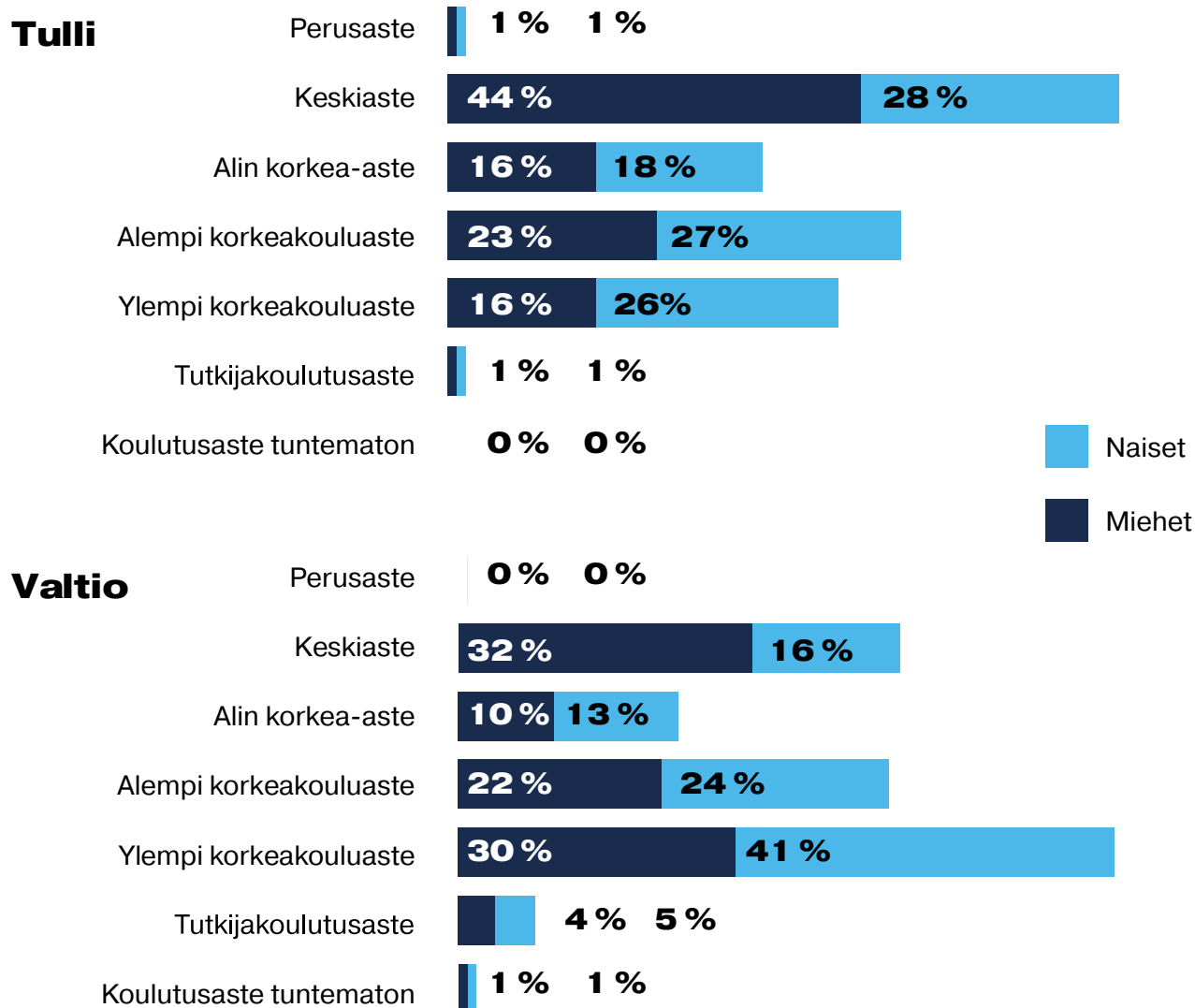
Vuonna 2025 Tullin koulutustasoindeksi*) oli 4,9 (2024: 4,9). Nais-ten koulutustasoindeksi oli 5,2 ja miesten 4,6. Koko valtionhallinnon koulutustasoindeksi oli 5,5. Koulutustasoindeksiä mitataan asteikolla 1–8, ja se kertoo henkilöstön keskimääräisen koulutustason.

Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna henkilöstössämme on suhteellisesti enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen suorittaneita. Henkilöstöstämme 22 prosenttia (2024: 21 prosenttia) oli suorittanut ylemmän korkeakoulu- tai tutkijakoulutusasteen tutkinnon (valtionhallinto: 40 prosenttia). Suuri ero valtionhallinnon koulutusasteeseen selittyy sillä, että esimerkiksi suuri osa ministeriöiden henkilöstöstä on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon.

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

Taulukko 1. Koulutusrakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2025

Koulutusrakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	0,8 %	0,4 %
Keskiaste	36,3 %	24,6 %
Alin korkea-aste	16,5 %	11,3 %
Alempi korkeakouluaste	24,4 %	23,0 %
Ylempi korkeakouluaste	20,5 %	35,3 %
Tutkijakoulutusaste	1,0 %	4,5 %
Koulutusaste tuntematon	0,4 %	0,9 %

Kaavio 12. Tullin ja valtion henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan vuonna 2025

3.7. Työharjoittelu

Tulli on tarjonnut viime vuosina nuorille ja opiskelijoille mahdollisuuksia saada työelämäkokemusta esimerkiksi korkeakouluharjoittelun kautta. Viime vuonna Tullissa työskenteli yhteensä 8 työharjoittelijaa, joista kaksi sijoittui viestintään ja yksi oikeuspalveluihin. Lisäksi viisi harjoittelijaa työskenteli Tullilaboratoriossa. Harjoittelujaksot kestivät keskimäärin 4,25 kuukautta, ja suurimmasta osasta maksettiin palkkaa.

4. Henkilöstön uusiutuminen

Vuonna 2025 henkilöstömme poistuma oli 4,3 prosenttia (2024: 5 prosenttia). Luvussa ovat mukana muun muassa toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Eläkkeelle jäi 39 henkilöä (2024: 51 henkilöä).

Vuoden aikana Tullissa aloitti 61 uutta henkilöä, eli tulovaihtuvuus oli 3,1 prosenttia. Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet.



Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2020–2025

Poistuneet	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Erosuunta tuntematon	3	4	7	11	8	3
Kunta tai kuntayhtymä	1	2	1	2	1	2
Kuollut	4	1	3	3	6	4
Muu erosuunta	19	17	11	8	6	9
Muu valtion ulkopuolinen sektori	1	4	3	2	2	
Toinen valtion virasto/laitos	22	16	17	16	19	13
Toinen virasto, jossa koeaika	1	3	1	4	1	2
Työkyvyttömyyseläke	10	8	7	5	5	6
Työuraeläke					1	
Vanhuuseläke	34	52	39	31	42	39
Varhennettu vanhuuseläke	1	1	0			
Yksilöllinen varhaiseläke				1	3	
Yksityinen sektori	*)	9	12	8	4	6
Kaikki yhteensä	96	117	101	91	98	84

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

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

5. Henkilöstö- resurssit

Tullissa työskenteli vuoden 2025 lopussa Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan yhteensä 1 953 henkilöä. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä oli Kieku-järjestelmän mukaan ilman lisä- ja ylitöitä sekä varallaoloa yhteensä 1 945. Avoimia virkoja ja tehtäviä oli haettavana 42, ja niihin saatiin yhteensä 2 632 hakemusta. Sisäisiin tehtäväjärjestelyihin järjestettiin 42 ilmoittautumismenettelyä, joihin saatiin yhteensä 111 ilmoittautumista.

Osa sisäisistä tehtäväjärjestelyistä kohdennettiin ainoastaan itärajan tullitoimipaikkojen henkilöstölle itärajan sulkeutumisen vuoksi. Heille tarjottiin mahdollisuutta siirtyä joko pysyvästi tai määräaikaisesti muihin tehtäviin.

Vuoden 2025 rekrytointeihin vaikuttivat itärajan tilanteen kehittyminen sekä Tullin organisaatiomuutos. EU:n asettamien pakotteiden vaikutus itärajan toimipaikkojen vähenemiseen sekä valtiontalouden säästötoimenpiteiden seuraukset Tullin henkilöstöön näkyivät ulkoisten rekrytointien määrän laskuna. Sisäisten hakujen lisääntyminen on myös aiheuttanut viivettä ulkoisten paikkojen täyttämisessä, mutta työnantajan ja hyvän henkilöstöpolitiikan näkökulmasta toimet ovat välttämättömiä. Henkilöstöhallinnon asiantuntijat tukevat esihenkilöitä henkilöstöresurssien suunnittelussa sekä rekrytointien toteutuksessa. Pyrimme edelleen sujuvoittamaan rekrytointiprosessejamme ja koulutamme esihenkilöitä rekrytointiasioissa.

Toimintamenoistamme noin 62 prosenttia on henkilöstökuluja.

6. Henkilöstön työhyvinvointi

6.1. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Henkilöstön työkyvystä on kerätty tietoja työtyytyväisyyskyselyllä, Kiekun sairauspoissaolotilastojen ja työkykykeskustelujen lomakkeiden seurannan kautta sekä YritysMehiläisen ja Kevan avaintietojen avulla.

Henkilöstön työtyytyväisyyskysely toteutettiin uudella Henkilöstö-Baro-kyselyllä 1.–22.10.2025. Työtyytyväisyyden kokonaisindeksi oli 2,96. Parhaimmiksi arvioitujen asioiden joukossa olivat lähiesihenkilötyöhön liittyviä asioita, kuten työntekijän ja esihenkilön välinen luottamus, esihenkilön oikeudenmukaisuus ja esihenkilöltä



saatu tuki haastavissa tilanteissa sekä omana itsenä olemisen mahdollisuus ja hyvät mahdollisuudet työturvallisuuden ylläpitämiseen. Kymmenen heikoimmaksi arvioidun väittämän kärkeen nousivat oikeudenmukainen palkitseminen, henkilöstön kuuleminen heitä koskevissa päätöksissä sekä viime vuoden aikana toteutetut muutokset. Myös rohkeus kokeilla uusia työn tekemisen tapoja ja välineitä sekä henkilöstön työkykyyn panostaminen asettuivat heikoimmiksi arvioitujen asioiden listalle.

Esihenkilöille pidettiin seitsemän esihenkilöiden ajankohtaistilaisuutta. Tilaisuuksien aiheina olivat muutostilanne, sisäinen sovittelu Tullissa, työkykykeskustelu ja työkykyä tukevat ratkaisut sekä uuden työtyytyväisyyskyselyn tulosraporttien käyttö ja työhyvinvoinnin kehittämistilaisuuksien järjestäminen. Koko henkilöstölle toteutettiin kaksi Hetki hyvinvoinnille -tilaisuutta. Tilaisuuksien aiheina olivat resilienssi sekä muutoksen kohtaaminen ja läpikäyminen. Resilienssi oli myös HenkilöstöBaron tuloksia käsittelevien kehittämistilaisuuksien aiheena. Tilaisuuksissa esiteltiin muutostilanteen tueksi resilienssiä vahvistavia keinoja.

Muutoksen tueksi tehtiin oma intrasivu. Esihenkilöille ja ryhmille oli tarjolla myös työterveyspsykologin keskustelutukea. Keskustelutukea hyödynnettiin muutamissa tilanteissa, joissa muutos haastoi esihenkilön tai hänen ryhmänsä toimintakykyä.

Esihenkilöt saivat tukea erilaisiin haasteellisiin tilanteisiin, kuten työkyvyn haasteet, päihdeongelmat, työyhteisöhäiriöt ja psykososiaalisen kuormittumisen hallinta. Tullin sisäisiä sovittelijoita hyödynnettiin muutamien työyhteisöhäiriöiden selvittämisessä. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn intrasivuille päivitettiin uutta aineistoa työkykykeskusteluista ja muutostuesta.

Tullilaisten käytössä on Break Pro -taukoliikuntasovellus. Sen avulla jokainen tullilainen voi aikatauluttaa omaan työhönsä sopivia, palauttavia taukoliikuntahetkiä.

Tullilaisilla oli vuoden 2025 loppuun asti käytössään työterveyshuollon kattavat palvelut Mehiläisen toimipisteissä ja tietyissä verkostokumppaneiden toimipisteissä. Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin vuoden 2025 aikana.

Vuonna 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat noin 1,53 miljoonaa euroa. Kustannukset pysyivät lähes samalla tasolla verrattuna vuoteen 2024, jolloin ne olivat noin 1,54 miljoonaa euroa.

Tullilaisilla oli mahdollisuus hyödyntää työterveyshuollon järjestämiä, työkykyä tukevia valmennusohjelmia. Lisäksi tullilaisilla oli mahdollisuus osallistua Kelan yksilöllisiin kuntoutuksiin ja Kevan ammatilliseen kuntoutukseen.

Työterveyshuollon ja Tullin yhteistyönä järjestettiin osastoittain työterveysyhteistyötapaamisia. Näissä tilaisuuksissa osastot kertoivat ajankohtaisia kuulumisiaan ja työterveyshuolto jakoi oman tilannekuvansa osastosta viimeisen puolentoista vuoden ajalta.

6.2. Sairauspoissaolot

Henkilöstölle kertyi vuonna 2025 sairauspoissaoloja*) 10,3 työpäivää henkilötövuotta kohden (2024: 11,6 työpäivää/htv). Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuoteen verrattuna 1,3 työpäivää henkilötövuotta kohden. Tullilainen sairasti 2,6 työpäivää enemmän kuin valtion työntekijä keskimäärin. Useassa yksikössä päästiin kuitenkin valtion keskiarvon alapuolelle. Vuorotyötä tekevissä yksiköissä, joissa tehdään voimankäyttöä sisältävää valvontatyötä, on tilastojen valossa keskimäärin enemmän sairauspoissaoloja kuin muu Tullissa.

Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,3 työpäivää. Sairauspoissaolojen yhteislukumäärä oli 4 974 (2024: 4 996). Kaikista sairauspoissaoloista lyhyitä eli 1–3 päivän poissaoloja oli 74 prosenttia (valtiohallinto: 78 prosenttia). Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus laski kolme prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Terveysprosentti eli niiden henkilöiden osuus, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja, oli 23 prosenttia koko henkilöstöstä (valtiohallinto: 42 prosenttia).

Diagnoosiluokittain tarkasteltuna eniten poissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinoireet. Näitä poissaoloja oli 24,5 prosenttia kaikista poissaoloista. Toiseksi suurin diagnoosiluokka oli sairauden oireet, joita oli 22,3 prosenttia poissaoloista.

Vuonna 2025 sairauspoissaolojen vuoksi menetettiin 80 henkilötövuotta. Sairauspoissaolojen hinta työvoimakustannuksina oli noin 5,2 miljoonaa euroa**). Jos sairauspoissaolojen määrää pystyttäisiin vähentämään lähelle valtion keskiarvoa eli 7,7 työpäivään henkilötövuotta kohden, saisimme käyttöömmme noin 15 henkilötövuotta lisää.

Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 501 euroa henkilötyövuodelta. Kustannukset olivat suuremmat kuin edellisenä vuonna, jolloin ne olivat 498 euroa henkilötyövuodelta. Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat pienemmät kuin valtiolla keskimäärin (569 euroa/htv).

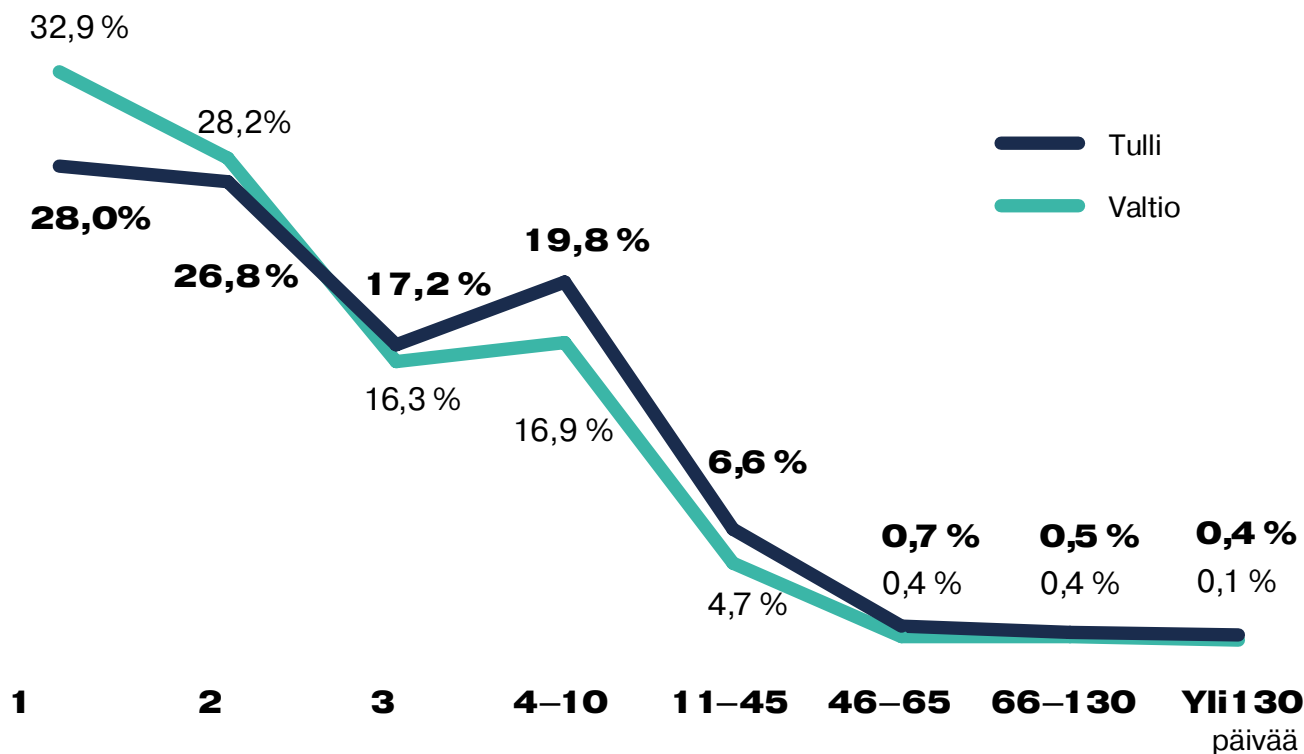
Työterveyshuolto ja työnantaja seuraavat säännöllisesti sairauspoissaoloja. Tullin työkyvyn tuen mallin tavoitteena on, että sairauslomalla olleen työntekijän työoloja ja työtehtäviä muokataan niin, että töihin voi palata tuetusti heti, kun se on terveyden kannalta mahdollista. Tarvittaessa tukitoimia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

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

***) Tullin henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset euroa/htv) vuonna 2025 oli 65 238 euroa. Katso työvoimakustannusten määrittely kappaleessa 9.1.*

Taulukko 3. Sairauspoissaolot Tullissa 2020–2025 ja valtionhallinnossa 2025

Sairauspoissaolot	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Valtio 2025
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	5,4	5,2	4,5	4,4	4,8	4,3	4,1
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/poissaolo	4 243	4 035	5 968	5 382	4 996	4 974	140 947
Sairauspoissaolojen lukumäärä	67,6 %	71,3 %	66,2 %	71,2 %	72,5 %	73,8 %	77,5 %
1–3 päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista	22,9 %	32,4 %	14,2 %	18,6 %	21,0 %	22,6 %	42,1 %
Terveysprosentti (henkilöiden osuus, joilla ei ole sairauspoissaoloja)	2,7	2,6	3,0	2,7	3,0	3,1	6,0
Sairauksista johtuvien käyntien lukumäärä työterveyshuollossa /htv	3,5	2,7	2,6	3,0	2,7	3,0	5,6

Kaavio 13. Sairauspoissaolojen pituudet Tullissa ja valtionhallinnossa 2025

6.3. Työtapaturmat

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

Työtapaturma on ulkoisesta tekijästä johtuva äkillinen ja odottamaton tapahtuma, joka aiheuttaa työntekijälle fyysisen tai psyykkisen

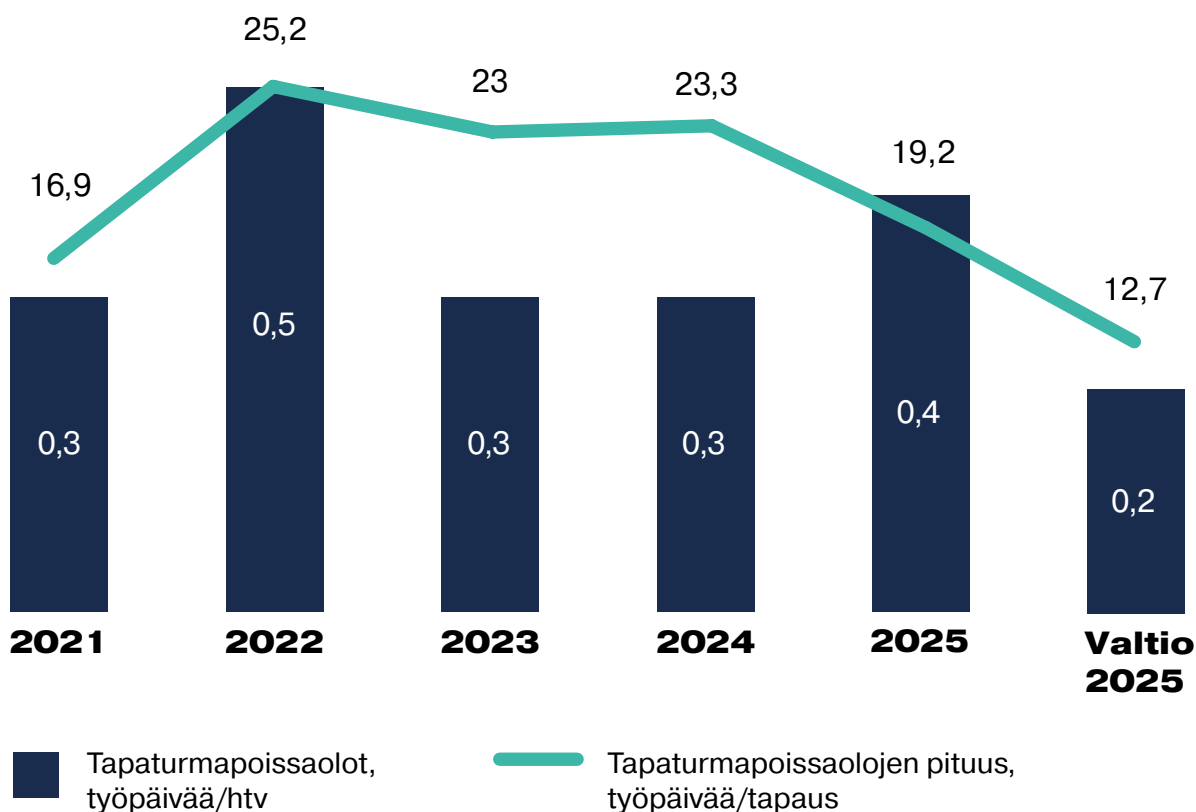
vamman tai sairauden. Lisäksi tarvitaan lääketieteellinen syy-yhteys, eli korvattavan vamman tai sairauden on johduttava sattuneesta tapaturmasta.

Edellisvuoden 59 työtapaturmaan verrattuna työtapaturmien määrä nousi jonkin verran. Vuonna 2025 Tullin työntekijät ilmoittivat Valtiokonttorille 74 työtapaturmaa, joista lähes neljännes tapahtui voimankäyttökoulutuksissa. Määrä on kuitenkin suhteutettava voimankäytön koulutettavien ja koulutusmäärien suureen volyymiin. Työpaikoilla tapahtuneista työtapaturmista suurin osa johtui liukastumisista, kompastumisista tai horjahtamisista (11 tapausta) tai äkillisistä fyysisistä kuormittumisista (7 tapausta).

Taulukko 4. Työtapaturmien määrät syylajeittain Tullissa vuonna 2025

Tapaturman syy	Määrä vuonna 2025
Voimankäyttökoulutus	18
Työmatkatapaturma	16
Liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen	11
Äkillinen fyysinen kuormittuminen	7
Iskeytyminen kiinteää pintaa vasten	4
Mahdollinen biologinen altistus	3
Käden tai sormen puristuminen	3
Leikkaavan esineen aiheuttama	2
Liikenneonnettomuudessa loukkaantuminen	2
Liikkuvan aiheuttajan osuma	2
Aiheuttajan rikkoutuminen	1
Etätyössä tapahtuneet tapaturmat	1
Kemiallinen altistus	1
Kuumuuden aiheuttama	1
Väkivalta	1
Vapaa-ajan tapaturma, Valtiokonttorin hylkäys	1
Yhteensä	74

Kaavio 14. Työtapaturman aiheuttamat poissaolot Tullissa 2021–2025 ja valtionhallinnossa 2025



Työtapaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmapoissaolot hieman kasvoivat edellisen vuoden tasosta työpäivinä henkilötyövuotta kohden mitattuina. Poissaolojen kesto lyheni ja oli keskimäärin 19,2 työpäivää poissaoloa kohden (2024: 23,3 työpäivää). Koko valtionhallinnossa tapaturmapoissaolojen osuudet keskimäärin olivat hivenen matalammat (määrä 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden ja kesto keskimäärin 13,4 työpäivää tapauksia kohden).

6.4. Virkistystoiminta

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

Tullin Urheilukerho ry ja sen 12 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 eri urheilulajien jaosto-toimintansa lisäksi vuosittain erilaisia kuntokilpailuja ja -tempauksia, liikuntailtapäiviä sekä Tullin talvi- ja kesämestaruuskilpailut.

Liikunta- ja urheilutapahtumat ovat olleet hyvin suosittuja. Urheilumestaruuskisoja on järjestetty säännöllisesti jo vuodesta 1958 alkaen, ja niihin osallistuu vuosittain lähes 400 tullilaista. Vuonna 2025 Tampereella järjestettiin Tullin 65. talvimestaruuskilpailut, joihin osallistui yli 200 henkilöä. Turussa järjestettiin elokuussa 65. kesämestaruuskilpailut, joihin osallistui lähes 250 henkilöä. Kansainvälisiin kilpailuihin, kuten ECSAn maastajuoksukilpailuihin, ei säästösyistä osallistuttu.

Omatoimiset liikuntailtapäivät pidettiin huhti-toukokuussa sekä syys-lokakuussa 2025. Lisäksi paikalliskerhot järjestivät joitakin yhteisiä liikuntailtapäiviä. Kaikki tullilaiset saivat käyttää valitsemaansa päivänä kolme tuntia työaikaan haluamaansa liikuntamuotoon.

Viiden eri henkilöstöjärjestön ja Tullin muodostama Tullilaitoksen Lomatukisäätiö (perustettu 1964) vuokraa henkilöstölle ja heidän perheenjäsenilleen lomanviettoa varten entistä Degerbyn tulliasemaa Ahvenanmaalla, rajavartioasemaa Laikossa Rautjärven kunnassa ja venetukikohtaa Puumalassa. Säätiöllä on myös sopimus Saksan tullin lomakohteiden käyttöoikeudesta. 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 2025 Tullialan peruskoulutusta edeltävän Tullin yleis-perehdytyksen suoritti 48 henkilöä. Tullialan ammattitutkintoon valmistavan oppisopimuskoulutuksen aloitti 44 henkilöä. Tullialan ammattitutkinnon on voinut suorittaa vuodesta 2012 alkaen. Vuoden 2025 lopussa Tullialan ammattitutkinnon suorittaneita tullilaisia oli yhteensä 364.

Asiantuntija- ja erityistehtävissä toimiville työntekijöille tarkoitettun Tullialan peruskoulutuksen E-linjan aloitti 23 opiskelijaa vuonna 2025. E-linjan on suorittanut vuosina 2006–2025 yhteensä noin 517 tullilaista.

Tullin ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutusohjelman koulutuksia järjestettiin etä-, verkko- ja monimuotokoulutuksina aina, kun se oli koulutuksen toteutuksen kannalta tarkoituksenmukaista. Keskeisiä koulutusteemoja olivat esimerkiksi teknologian hyödyntäminen, turvallisuus, tulliselvityspalvelujen käyttöönotto sekä EU:n hiilirajamekanismi (CBAM).

Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto on pakollinen koulutus kaikille Tullin uusille esihenkilöille. Myös pidempään esihenkilötyötä Tullissa tehneet voivat suorittaa tutkinnon. Lähiesihenkilötyön ammattitutkintoon tähtäävät opinnot aloitti vuonna 2025 yhteensä 16 esihenkilöä. Tavoite- ja osaamiskeskustelukoulutukseen osallistui 12 henkilöä vuonna 2025. Lisäksi yksittäisiä henkilöitä opiskeli muun muassa HAUS-kehittämiskeskuksen järjestämissä esihenkilö- ja johtamiskoulutuksissa, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksessa sekä muilla esihenkilökursseilla Tullissa ja Tullin ulkopuolella.

7.2. Osaamisen kehittämishankkeet

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

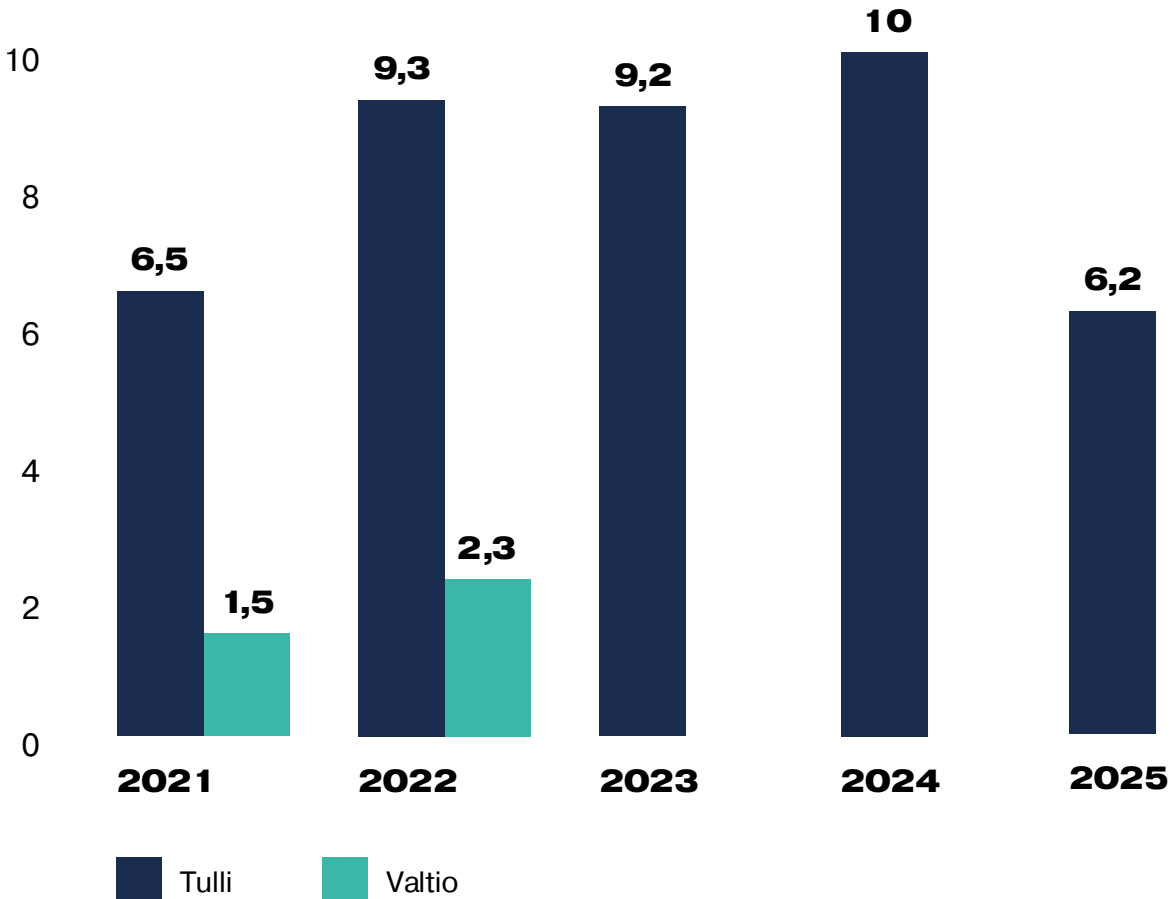
Tullin ja Turun ammattikorkeakoulun yhteistyössä suunnittelema viiden opintopisteen opintojakso toteutettiin syksyllä 2025 jo neljättä kertaa. Tulliasioita käsittelevä opintojakso on ollut suosittu, ja syyslukukaudella 2025 kurssin aloitti noin 50 opiskelijaa.

7.3. Kansainvälinen toiminta

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

Kaavio 15. Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa*) ja valtionhallinnossa 2021–2025

Työpäivää / htv



7.4. Koulutuspanostus

Henkilöstöstämme 98 prosenttia osallistui vuonna 2025 johonkin koulutukseen (2024: 83 prosenttia). Koulutuksista osa oli Tullin omia ja osa ulkopuolisia koulutuksia. Henkilöstökoulutuksen yhteenlaskettu laajuus vuonna 2025 oli 12 011 koulutuspäivää eli 6,2 päivää henkilötyövuotta kohden.

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

8. Koulutus- suunnitelma

Toimintaympäristömme muuttuu jatkuvasti, ja siksi arvioimme aktiivisesti, mitä osaamista meillä jo on, miten sitä kehitetään tai miten puuttuvaa osaamista hankitaan. Laadimme vuosittain osaamisen kehittämisen koulutussuunnitelman, joka käsitellään yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken.



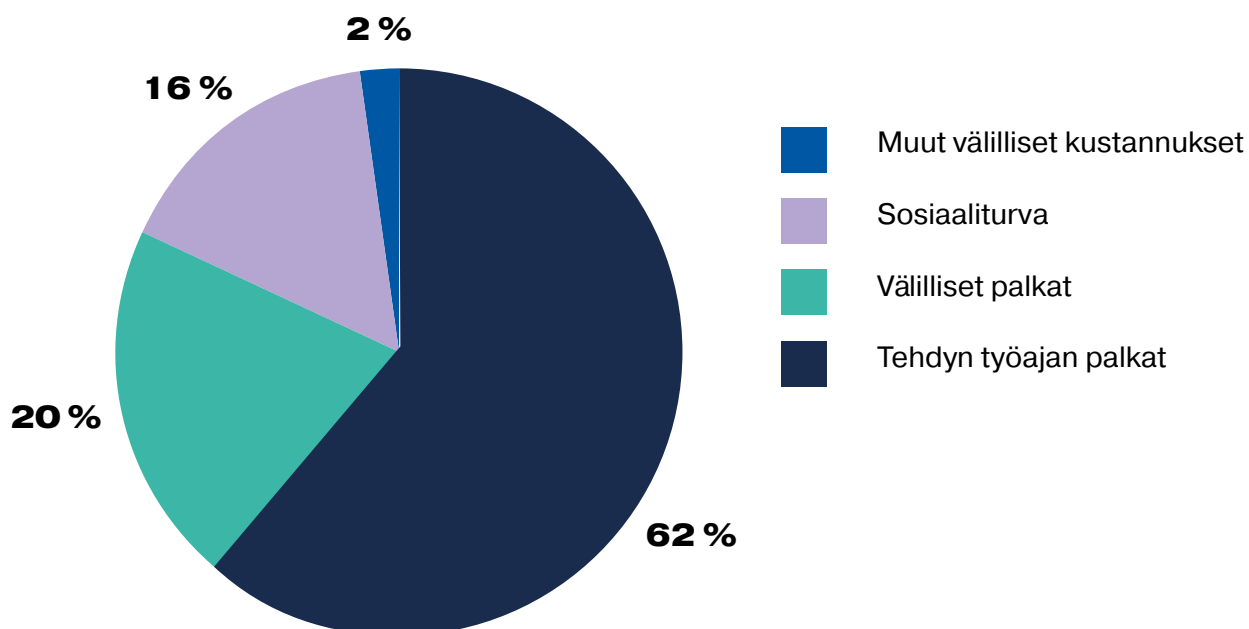
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus

9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkasta, välillisistä palkoista ja muista välillisistä kustannuksista sekä sosiaaliturvamaksuista. Vuonna 2025 Tullin työvoimakustannukset olivat Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan 126,9 miljoonaa euroa, josta varsinaisten palkkojen osuus oli 81,9 prosenttia eli noin 103,9 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat sekä välilliset palkat.

Välilliset palkkakustannukset olivat 25,31 miljoonaa euroa. Välilliset palkkakustannukset sisältävät muun muassa vuosiloma-ajan, sairausajan, koulutusajan ja perhevapaiden palkat. Perhevapaisiin sisältyvät äitiys- ja isyysvapaat sekä sairaan lapsen hoito. Sosiaaliturvakulut muodostivat 16 prosenttia työvoimakustannuksista.

Henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset olivat 65 238 euroa henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto: 72 464/htv). Henkilötyövuoden hinta on noussut 2,4 prosentilla vuodesta 2024 (valtionhallinto: 4,4 prosenttia). Tämä johtuu sekä yleiskorotuksista että siitä, että itärajalta on siirtynyt työntekijöitä muualle Tulliin korkeamman vaativuustason tehtäviin.

Kaavio 16. Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2025

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 ja parantamaan työsuoritustaan ja osaamistaan. Lisäksi sen tarkoituksena on tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esihenkilötyötä ja johtamista.

Kuukausipalkka muodostuu seuraavista osista:

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

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

Henkilöstöstä 88 prosenttia kuului palkkausjärjestelmämme piiriin. Vuonna 2025 palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 56 prosenttia työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 7–12 ja loput tullilylitarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli edellisten vuosien tapaan 8, ja sillä työskenteli 18 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.

Osallistuimme edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 196 organisaation tiedot ja noin 64 000 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 valtioneuvoston kanslia, Tilastokeskus, Verohallinto, Maahanmuuttovirasto, Palkeet ja Väylävirasto. Tutkimuksen mukaan sijoitumme peruspalkoissa edelleen normaaliin vaihteluväliin ja palkkauskäytäntömme on keskimääräisen valtion palkkauskäytännön vaihtelun rajoissa.

9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut

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

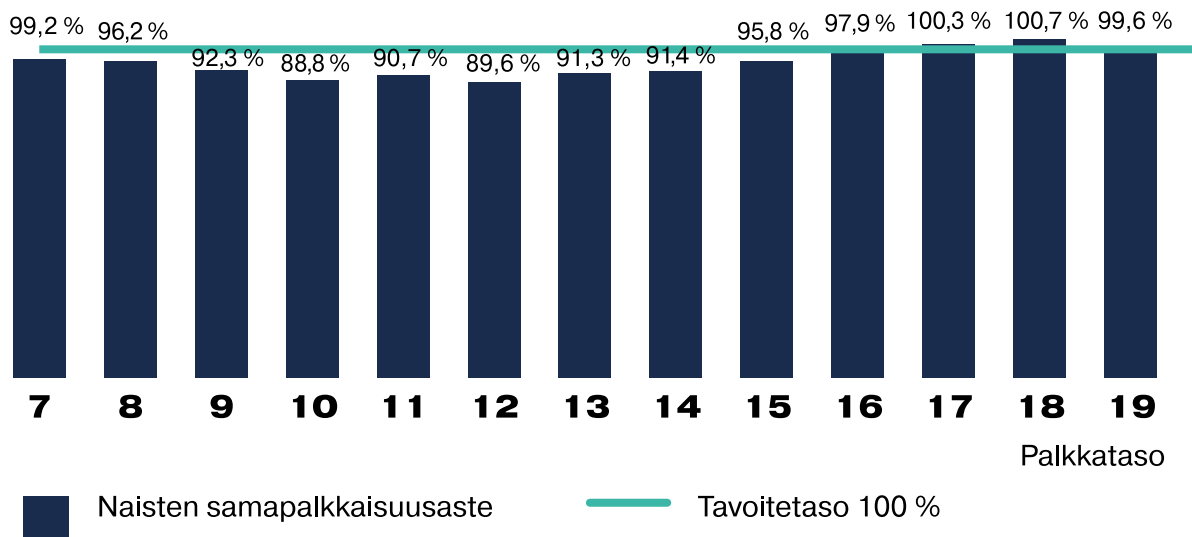
Osaamiskeskustelun tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esihenkilöllä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, tehtävässä vaadittavasta osaamisesta ja osaamisen kehittämisen alueista. Osaamiskeskustelu käydään kerran vuodessa huhti-elokuussa.

9.4. Sukupuolten samapalkkaisuus

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

Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2025 oli 94,9 prosenttia (2025: 95 prosenttia). Tämä tarkoittaa, että miehet saivat keskimäärin 5,4 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin naiset. Vaativuustasoilla 7 ja 16 naisten palkka oli lähes yhtä suuri tai yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasoilla 17 ja 18 naisten palkka oli hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi oli vaativuustasolla 12 (90 prosenttia). Samapalkkaisuusindeksi on laskettu kokonaispalkkojen avulla, ja siinä on huomioitu vuorotyöstä johtuvat haittalisät. Haittalisät kasvattavat naisten ja miesten palkkaeroja niillä vaativuustasoilla, joilla tehdään vuorotyötä. Miehet tekevät enemmän vuorotyötä kuin naiset.

Kaavio 17. Tullin samapalkkaisuusindeksi vaativuustasoittain 2025 (Tahti).
Kaavion luvut perustuvat kokonaispalkkoihin, joihin on laskettu mukaan vuorotyöstä johtuvat haittatyölisät



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

9.5. Työajan käyttö

Vuonna 2025 vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tah-ti-järjestelmän mukaan 77,7 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 22,3 prosenttia. Työpäivien lukumäärä oli 252. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, täyttä työaikaa tekevä henkilö työskenteli keskimäärin 196 työpäivää vuodessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työ-aikaa, tarvittiin 1,29 henkilön työpanosta. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 6 työpäivää (2,5 prosenttia), vuosilomiin 37,3 työpäivää (14,8 prosenttia) ja sairauspoissaoloihin 10 työpäivää (4 prosenttia). Rahana korvatus ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,1 prosenttia.

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

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

9.6. Matkustus

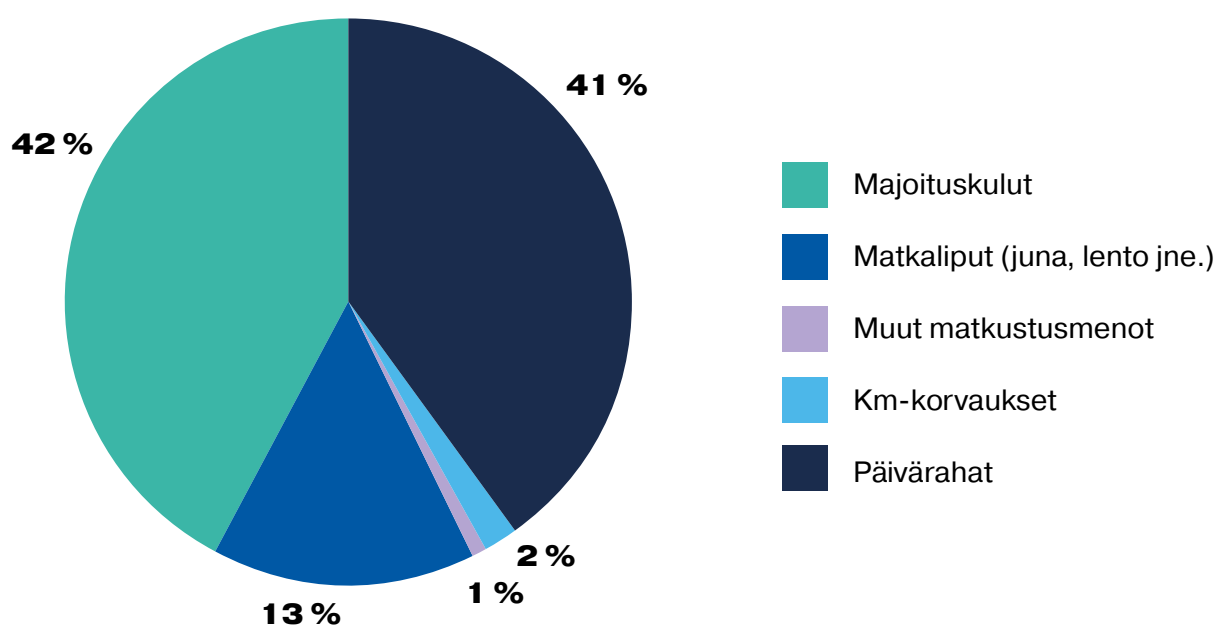
Matkustusmenomme olivat vuonna 2025 yhteensä 3,5 miljoonaa euroa. Matkustusmenojen osuus toimintamenoista oli 1,7 prosenttia (2024: 1,6 prosenttia). Matkustusmenot henkilötyövuotta kohden olivat 1 791 euroa (2024: 1 747 euroa). Matkustusmenojen kasvu

johtui pääosin itärajan toimipaikkojen henkilöstön komennusten matkakustannuksista muille toimipaikoille.

Vuonna 2025 matkustusmenot ylittivät edeltävän vuoden määrän 0,9 prosentilla. Kasvua vuodesta 2024 oli noin 30 000 euroa. Matkapäivien määrä pysyi samana kuin edellisenä vuotena ja oli noin 32 000 päivää (2023: 23 000 matkapäivää). Yhden hotelliyön keskihinta Helsingissä oli 96 euroa (2024: 114 euroa/yö).

Suurimmat menoerät matkustusmenoissa olivat päivärahat (41 prosenttia), majoituskulut (42 prosenttia) ja matkaliput (13 prosenttia).

Kaavio 18. Matkakustannusten jakautuminen 2025



Kaavio 19. Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2021–2025



10. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2025 lopussa yhteensä 1 953 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä oli 1 945. Henkilöstöstä 47 prosenttia oli naisia ja 53 prosenttia miehiä. Henkilöstön keski-ikä oli 49,8 vuotta.

Taulukko 5. Yhteenveto Tullin henkilöstökertomuksen tiedoista 2020–2025

Yhteenveto	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Henkilömäärä	1 991	2 038	2 040	2 029	1 975	1 953
HTV	1 929	1 998	2 028	2 010	1 978	1 945
Keski-ikä	48,6	48,4	48,6	49,1	49,5	49,8
Naisia (%)	45,3	46,2	45,9	47,0	46,8	47,0
Miehiä (%)	54,7	53,8	54,1	53,0	53,2	53,0
Virkasuhteisia (%)	94,4	93,5	93,0	92,7	92,5	92,6
Osa-aikaisia (%)	4,9	4,4	4,4	4,0	3,6	3,7
Määräaikaisia (%)	2,7	4	5,8	6,7	5,7	5,7
Koulutustasoindeksi	4,7	4,8	4,8	4,8	4,9	4,9
Koulutuspanostus (pv/htv)	5,4	6,5	9,3	9,2	10	6,2
Poistuma (%)	4,9	5,7	5,0	4,5	5,0	4,3
Sairauspoissaolot (työpv/htv)	11,3	10,1	13	11,5	11,6	10,3
Tapaturmapoissaolot (työpv/htv)	0,2	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4
Työvoimakustannukset (milj. euroa)	108,7	116,1	120,4	126,2	126,2	126,9
Palkkasumma (milj. euroa)	90,6	96,3	98,8	103,1	103,9	103,9

Sairauspoissaoloja oli 10,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,3 työpäivää. Tapaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 12 011 oppimistyöpäivää eli 6,2 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksi oli 4,9.

Tullin palkkausjärjestelmän piiriin kuului 88 prosenttia henkilöstöstä. Palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 56 prosenttia työskenteli tullitarkastajana vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliylitarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli 8, jolla työskenteli 18 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Samapalkkaisuusindeksi oli 94,9 prosenttia.

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 77,7 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 22,3 prosenttia.

Henkilötyövuoden hinta oli 65 238 euroa. Henkilöstökulujen osuus oli 61,8 prosenttia toimintamenoista. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 791 euroa, ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 1,7 prosenttia.

Koostaja:

taloushallinto, johdon laskentatoimi
Olli Nurmi

johdonlaskentatoimi@tulli.fi

