

TULLIN

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2020



TULLI
TULL·CUSTOMS

Sisällysluettelo

1. Henkilöstöjohdon terveiset – yhdessä askeleen edellä	3
2. Johdanto	4
3. Henkilöstörakenne	5
3.1. Henkilöstön määrä	5
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne	7
3.3. Henkilöstön ikärakenne	7
3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne	9
3.5. Palvelussuhteen luonne	10
3.6. Henkilöstön koulutus rakenne	10
4. Henkilöstön uusiutuminen	11
5. Henkilöstöresurssit 2020–2021	12
6. Henkilöstön työhyvinvointi	12
6.1. Työhyvinvointi	12
6.2. Sairauspoissaolot	14
6.3. Sairauspoissaolojen syyt	16
6.4. Työtapaturmat	16
6.5. Virkistystoiminta	17
7. Henkilöstön kehittäminen	18
7.1. Koulutus	18
7.2. Osaamisen kehittämishankkeet	18
7.3. Kansainvälinen toiminta	18
7.4. Koulutuspanostus	18
8. Tullin koulutussuunnitelma	19
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus	19
9.1. Työvoimakustannukset	19
9.2. Palkkaus	20
9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut	21
9.4. Naisten ja miesten samapalkkaisuus	21
9.6. Matkustus	23
10. Tiivistelmä	25
11. Sammandrag	26

1. Henkilöstöjohton terveiset – yhdessä askeleen edellä

Tullin uusi strategia valmistui viime vuonna. Strategiassa on paljon sellaisia tavoitteita, joiden tekeminen eläväksi tekee meistä Tullissa parempia ja osaavampia myös henkilöstöjohtamisessa. Strategiaa laadittiin pitkään ja huolellisesti, ja koronaviruspandemian aiheuttamien poikkeusolojen takia sen tekemisessä hyödynnettiin loppuvaiheessa myös uudenlaisia sähköisiä vuorovaikutuksen työkaluja.

Strategiaan valitut kärkiteemat ovat kaikki paikallaan. Yhteinen panostaminen yhteiskuntavastuullisuuden, johtamisen ja työkuulttuurin sekä henkilöstön ja osaamisen kärkiteemoihin antavat meille mahdollisuuden kehittyä edelläkävijäksi valtion työnantajana. Myös muut kärkiteemat – uusien teknologioiden omaksuminen, tiedolla johtaminen, toimivat sidosryhmät ja verkostot – ovat ensisijaisen tärkeitä tämän päivän henkilöstöjohtamisessa.

Myös Tullin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma uusittiin vuonna 2020. Suunnitelma antaa meille hyvän lähdön yhteiskuntavastuullisuuden toteuttamiseen, ja sen tavoitteisiin ja toimenpiteisiin kannattaa tutustua huolellisesti. Meidän kaikkien osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa vahvistetaan myös käytännössä, kun koko Tullin henkilöstö suorittaa omatoimisesti E-oppivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen ensi vuoden kevääseen mennessä. Jatkossa uudet työntekijät käyvät tämän koulutuksen jo osana yleisperehdytystä. Ensi kevääseen mennessä on tarkoitus saada valmiiksi myös Tullin oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus, joka on tehty asiakaspalvelun, tullivalvonnan ja rikostorjunnan henkilöstöä varten.

Strategian kärkiteema ”Johtaminen ja työkuulttuuri” määrittelee muun muassa toimintaamme ohjaavat arvot ja eettiset periaatteet. Tullin arvot eli arvostaminen, luottamus, palvelu ja osaaminen on päivitetty 2020-luvulle, ja ne antavat meille tukevan selkänöjan, kun lähdemme yhdessä luomaan uutta työkuulttuuria Tullissa. Uudenlainen työkuulttuuri ei synny hetkessä vaan vaatii pitkäjänteistä työtä. Esihenkilötyö on murroksessa. Esihenkilöiltä odotetaan valmentavaa johtamisotetta, mikä mahdollistaa yksilöiden ja ryhmien onnistumisen. Arvostava vuorovaikutus ja yhteisöllisyyden rakentaminen ovat nyt poikkeusoloissa tärkeämpiä kuin ehkä koskaan ennen.

Nyt on oikea hetki luoda uutta työkuulttuuria Tullissa, sillä henkilöstömme uusiutuu vauhdilla: ennusteen mukaan jopa puolet Tullin nykyisestä henkilöstöstä vaihtuu tämän vuosikymmenen aikana. Uusien ihmisten myötä saamme taloon uutta osaamista ja uusia asenteita. Poistuma mahdollistaa uudistumisen. Kärkiteemassa ”Henkilöstö ja osaaminen” on mainittu yhtenä tavoitteena ennakoiva henkilöstösuunnittelu. Onnistunut ennakkosuunnittelu varmistaa, että meillä on jatkossa Tullin toiminnan kannalta oikea määrä oikeanlaista osaamista oikein kohdennettuna.

Strategian kärkiteemoissa todetaan myös, että haluamme olla houkutteleva työnantaja. Tähän olemme jo monta vuotta panostaneet ja siinä myös onnistuneet. Kertomusvuoden aikana Tullista poistui 110 henkilöä ja aloitti 235 uutta henkilöä. Tullin avoimiin tehtäviin vastaanotettiin viime vuonna yli 13 000 hakemusta. Tulli on tällä hetkellä haluttu työnantaja, ja haluamme olla sitä myös tulevaisuudessa.

Yhteistyöterveisin

Juha Madetoja
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 2020, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmällä ajanjaksolla. Tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmästä ja Kieku- ja M2-järjestelmistä saatuihin tietoihin sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raporteihin.

Henkilöstökertomuksemme on samalla myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2021 (laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa 1233/2013, 14 §). Tullin koulutuksen johtoryhmä vahvisti 1.12.2020 vuonna 2021 toteutettavat koulutukset. Koulutussuunnitelma on julkaistu henkilöstölle Tullin intranetissä



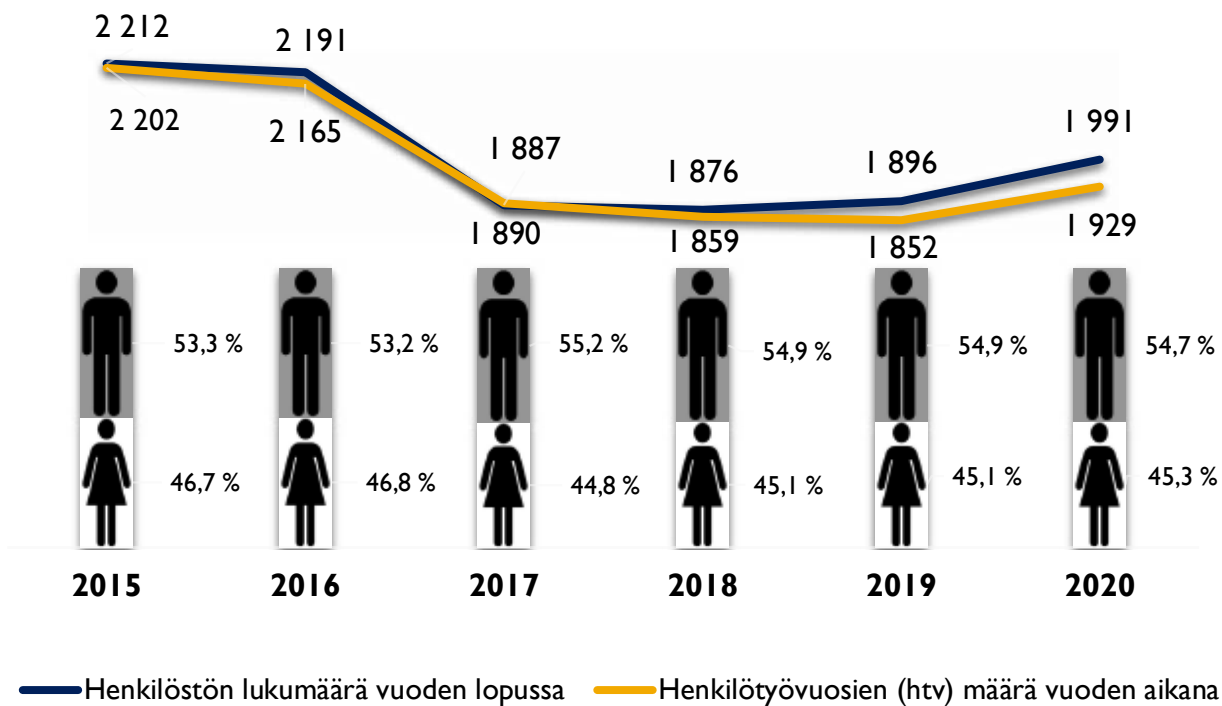
3. Henkilöstörakenne

3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärämme kasvoi hieman vuodesta 2019. Vuoden 2020 lopussa Tullissa työskenteli 1 991 henkilöä, mikä on 5 prosenttia enemmän kuin vuonna 2019. Henkilömäärää kasvatti varautuminen Ison-Britannian eroon EU:sta ja ICT-hankkeiden vahvistaminen lisärekrytoinnein. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä*) oli ilman ylitöitä ja varallaoloa 1 929, joka on 4,2 prosenttia enemmän kuin vuonna 2019. Yli- ja lisätöiden sekä varallaolon määrä oli 16 henkilötyövuotta.

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna henkilöstömäärämme on vähentynyt huomattavasti. Vähennyksen keskeiset syyt ovat valtion tuottavuusohjelma ja palvelujen digitalisointi sekä määrärahojen niukkuus. Vuodesta 2008 henkilöstömme on vähentynyt 23,7 prosenttia, mikä vastaa 600:aa henkilötyövuotta. Todellinen vähennys on 15,6 prosenttia eli 395 henkilötyövuotta, koska auto- ja valmisteverotuksen siirto Verohallintoon vuonna 2017 vähensi henkilöstön määrää 205 henkilötyövuodella**).

Kaavio 1. Henkilöstön ja henkilötyövuosien määrä Tullissa 2015–2020



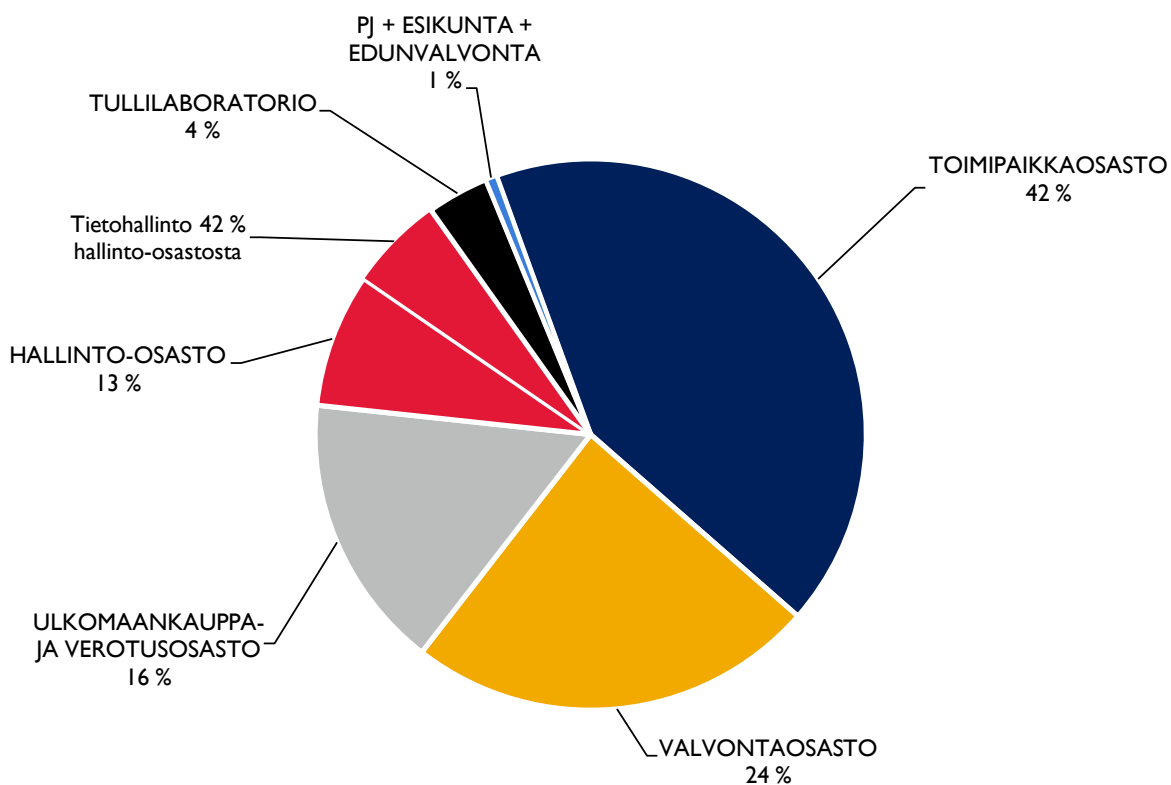
*) Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaika, johon ei lasketa ylitöitä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Palkallinen ja osapalkkainen sairausaika eivät pienennä henkilötyövuotta. Kokoaikaisen henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.

***) 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 42 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 16 prosenttia henkilöstöstämme. Tullilaboratorioon sijoittui vajaa neljä prosenttia, ja hallintoon sekä esikuntaan sijoittui yhteensä 14 prosenttia henkilöstöstämme. Hallinto-osaston henkilöstöstä 42 prosenttia toimi tietohallinnon tehtävissä.

Kaavio 2. Henkilöstön jakautuminen osastoittain Tullissa 2020

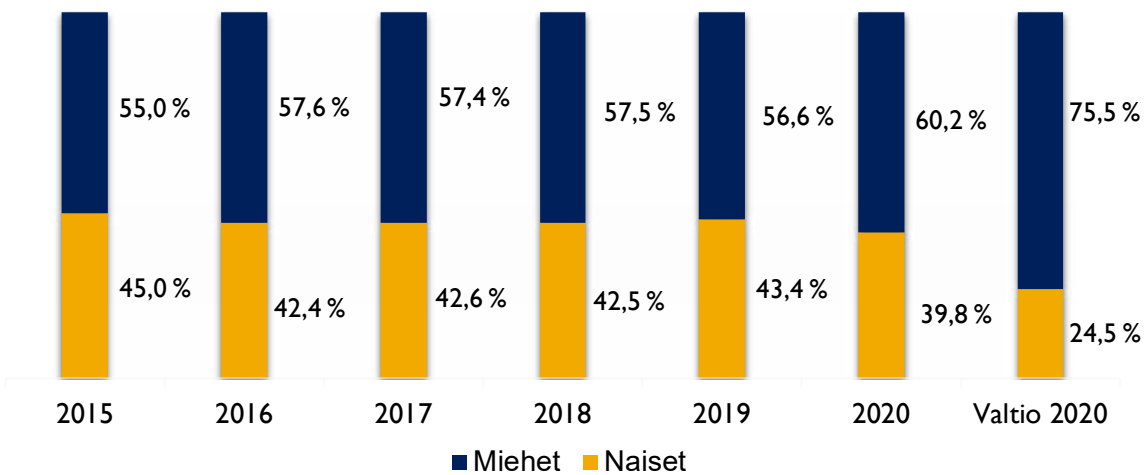


3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

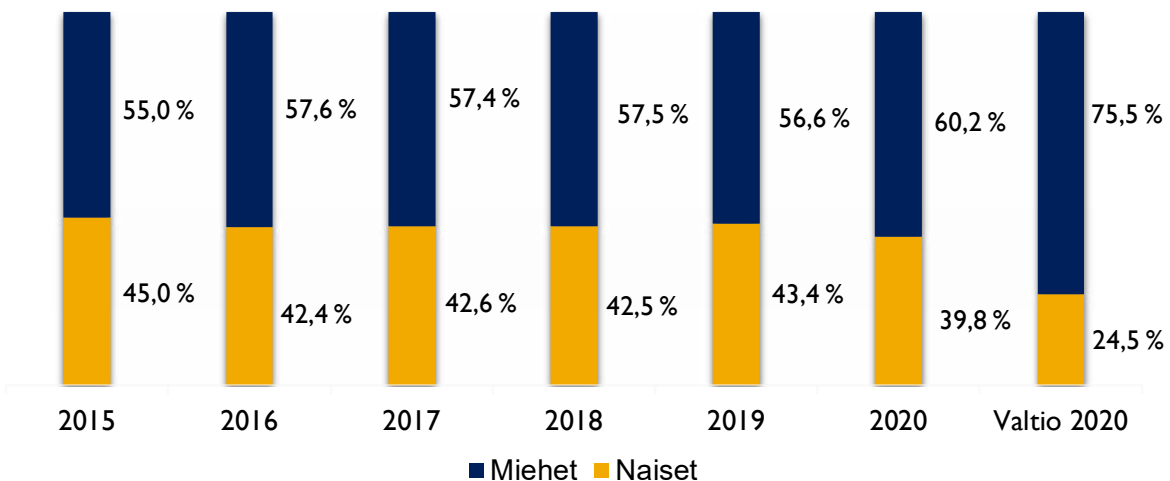
Naisten osuus henkilöstöstämme oli 45,3 prosenttia ja miesten osuus 54,7 prosenttia. Tullissa työskentelee naisia 4,2 prosenttiyksikköä vähemmän kuin valtionhallinnossa yleensä. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus oli 48,2 prosenttia (valtionhallinto: 54,7 prosenttia). Osuus kasvoi 1,2 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Esihenkilötehtävissä toimivien naisten osuus oli 39,8 prosenttia, ja se on selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa yleisesti (24,5 prosenttia).

Kaavio 3. Sukupuolten osuudet Tullin esihenkilöistä ja asiantuntijoista vuosina 2015–2020. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2020.

Esihenkilöiden sukupuoli



Esihenkilöiden sukupuoli

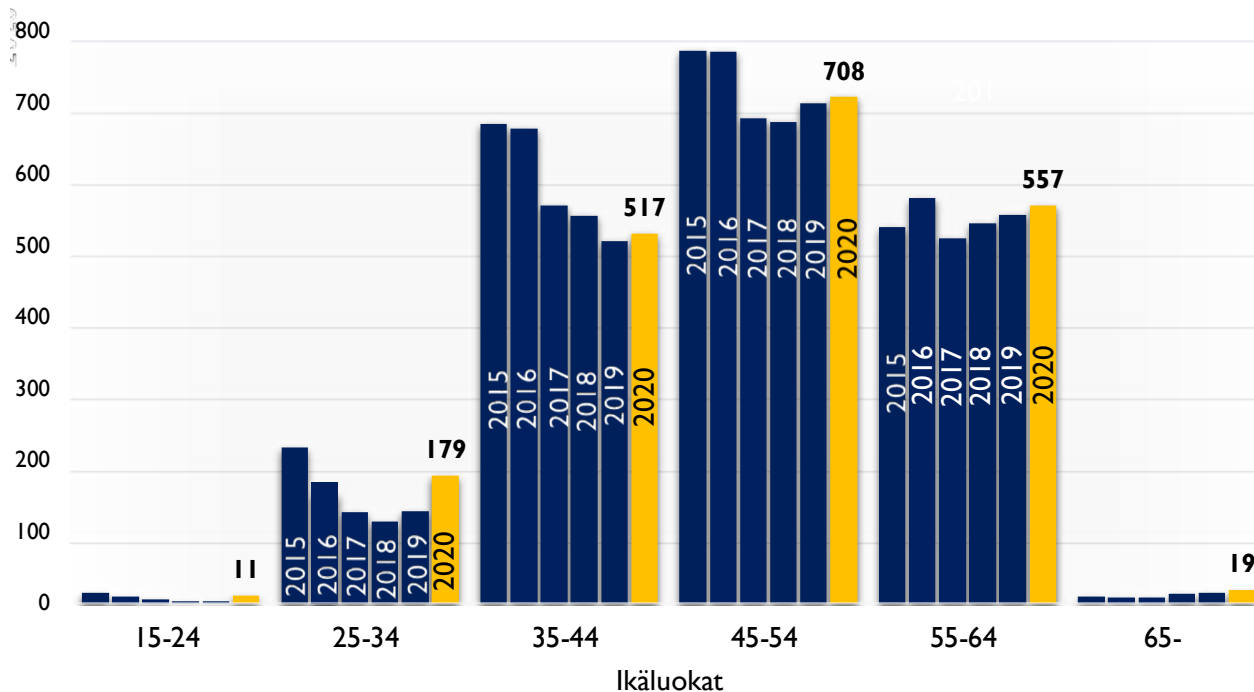


3.3. Henkilöstön ikärakenne

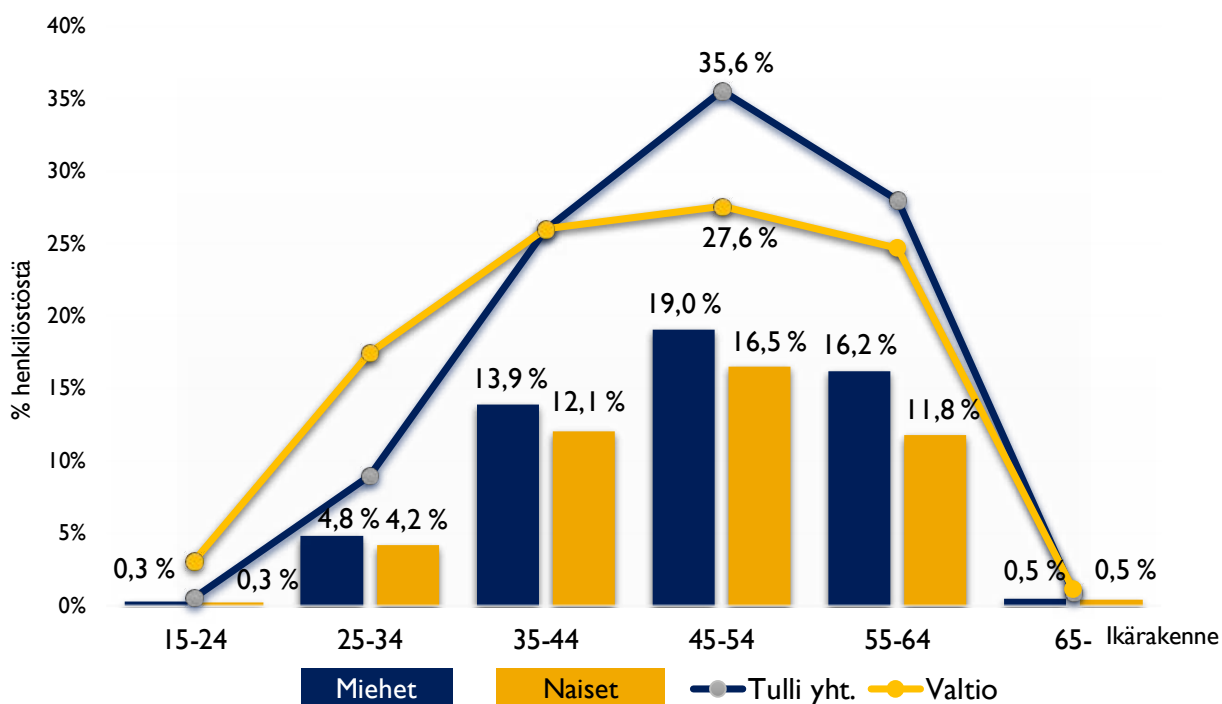
Henkilöstömme keski-ikä laski hieman edellisestä vuodesta ja oli 48,6 vuotta (valtionhallinto: 45,7 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,3 vuotta ja miesten 48,9 vuotta. Henkilöstömme keski-ikä on noussut vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

Vuonna 2020 suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstämme 35,6 prosenttia. Vähintään 45-vuotiaita oli henkilöstöstämme 64,5 prosenttia (valtionhallinto: 53,4 prosenttia), ja vähintään 60-vuotiaita oli 12,7 prosenttia (valtionhallinto: 11,6 prosenttia).

Kaavio 4. Henkilöstö ikäluokittain 2015–2020



Kaavio 5. Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakenne 2020

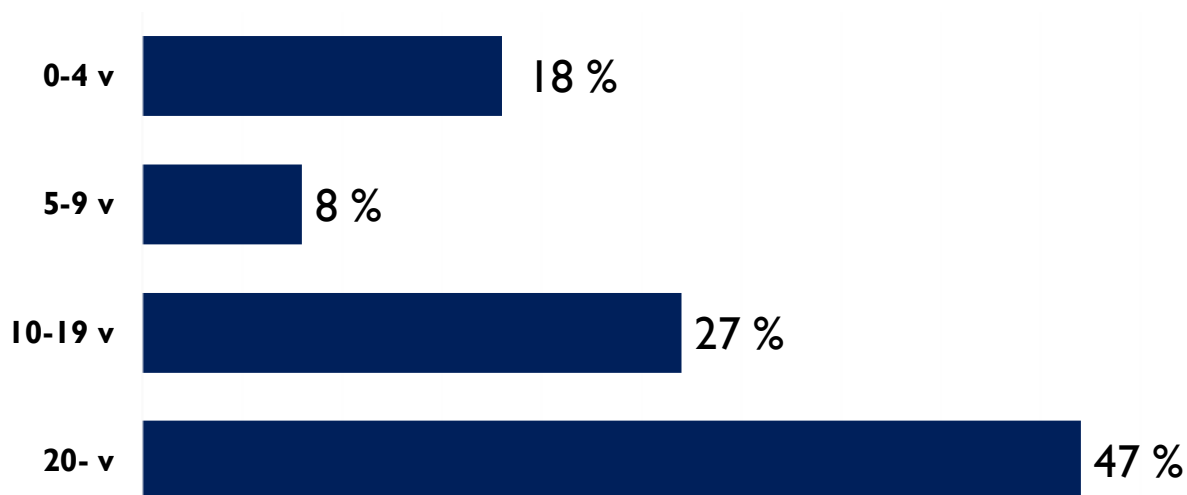




3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne

Henkilöstömme virkasuhteet ovat tyypillisesti hyvin pitkäkestoisia. Suurin osa henkilöstöstä, 74 prosenttia, oli työskennellyt Tullissa vähintään 10 vuotta. Lähes puolet henkilöstöstämme oli ollut palveluksessamme vähintään 20 vuotta ja vain vajaa viidennes oli ollut palveluksessa alle viisi vuotta.

Kaavio 6. Tullin henkilöstön virkaikäjakauma vuoden 2020 lopussa

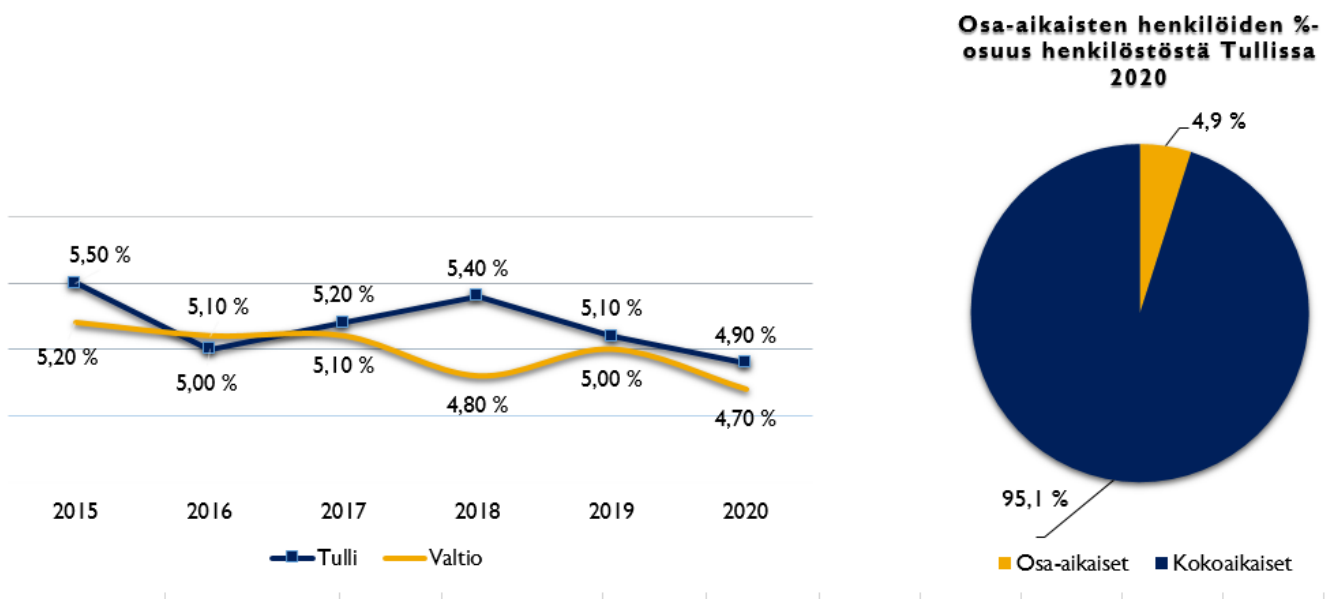


3.5. Palvelussuhteen luonne

Pääosa henkilöstöstämme, 94,4 prosenttia, työskenteli virkasuhteessa (valtionhallinto: 90,2 prosenttia).

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 2,7 prosenttia henkilöstöstä (2019: 1,3 prosenttia). Määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähentyneet vuodesta 2013 lähtien. Valtionhallinnon keskiarvoon (16,8 prosenttia) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus on Tullissa hyvin pieni. Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli 4,9 prosenttia (2019: 5,1 prosenttia), mikä on samaa tasoa kuin valtionhallinnossa yleensä. Osa-aikatyötä tekevistä oli naisia 69 prosenttia (valtionhallinto: 71,5 prosenttia). Naisten suurta osuutta osa-aikatyössä selittävät esimerkiksi se, että he hyödyntävät enemmän lastenhoitoon liittyviä työaikajärjestelyjä ja osa-aikaeläkettä.

Kaavio 7. Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2015–2020



3.6. Henkilöstön koulutusrakenne

Vuonna 2020 Tullin koulutustasoindeksi*) oli 4,7 (2019: 4,6). Naisten koulutustasoindeksi oli 4,9 ja miesten 4,5. Koko valtionhallinnon koulutustasoindeksi oli 5,3.

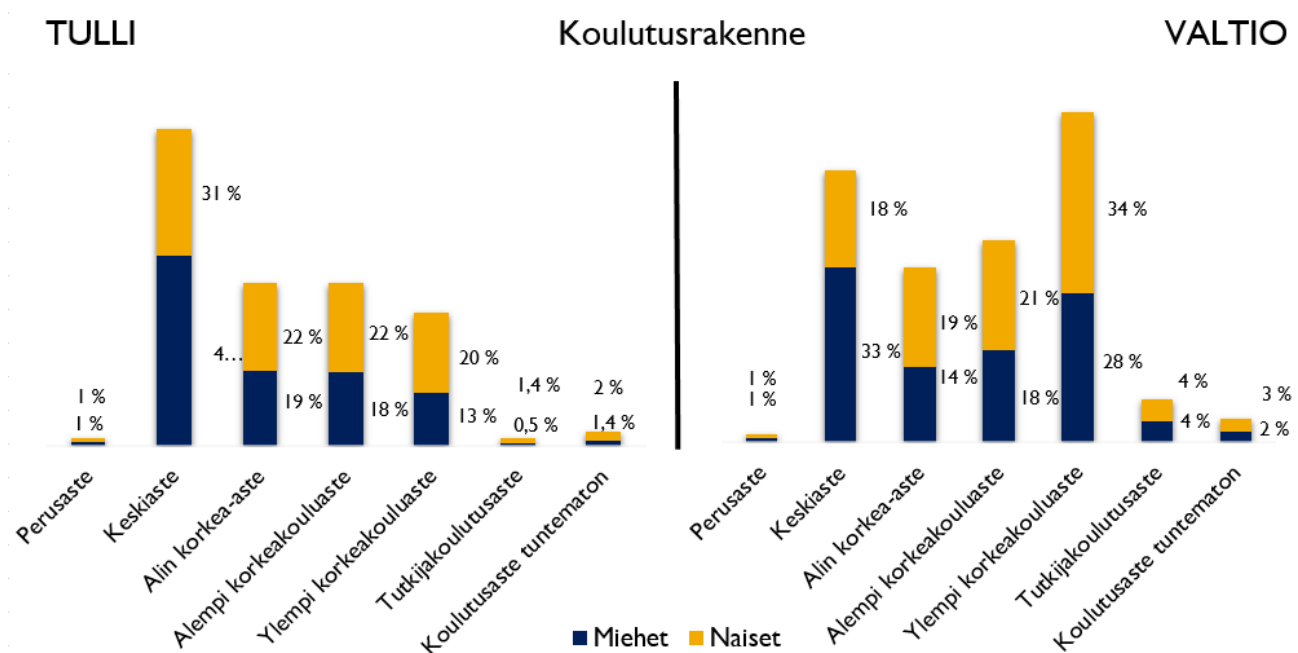
Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna henkilöstössämme on suhteellisesti enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen suorittaneita. Henkilöstöstämme 17,2 prosenttia (2019: 16,2 prosenttia) oli suorittanut ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen tutkinnon (valtionhallinto: 35,4 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, alemmaa ja ylempää korkeakouluastetta ja tutkijakoulutusastetta. Koulutusasteen mittaaminen perustuu koulutusaikaan. Asteikko ilmenee taulukosta 1.

Taulukko 1. Koulutusrakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2020

Koulutusrakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	0,90 %	0,80 %
Keskiaste	40,08 %	25,90 %
Alin korkea-aste	20,09 %	16,52 %
Alempi korkeakouluaste	20,04 %	19,11 %
Ylempi korkeakouluaste	16,27 %	31,22 %
Tutkijakoulutusaste	0,90 %	4,15 %
Koulutusaste tuntematon	1,71 %	2,30 %

Kaavio 8. Tullin ja valtion henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan vuonna 2020



4. Henkilöstön uusiutuminen

Vuonna 2020 henkilöstömme poistuma oli edellisen vuoden tapaan 4,9 prosenttia*). Luvussa ovat mukana muun muassa toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Eläkkeelle jäi 45 henkilöä (2019: 48 henkilöä).

Vuoden aikana Tullissa aloitti 235 uutta henkilöä, eli tulovaihtuvuus oli 12,4 prosenttia. Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet. Ulkoisessa haussa oleviin tehtäviin haki keskimäärin 83,8 hakijaa, mikä on merkittävä kasvu edellisen vuoden luvusta 46,4 (valtionhallinto: 95,4).

Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2017–2020

Poistuneet	2017	2018	2019	2020
Erosuunta tuntematon	6	6	7	3
Kunta tai kuntayhtymä		2		1
Kuollut	2	1	2	4
Muu erosuunta	12	17	19	19
Muu valtion ulkopuolinen työnantaja	1		1	1
Toinen valtion virasto/laitos	28	18	12	22
Toinen virasto, jossa koeaika	1	1	3	1
Työkyvyttömyyseläke	10	3	9	10
Vanhuuseläke	41	32	39	34
Varhennettu vanhuuseläke		1		1
Kaikki yhteensä	101	81	92	96

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

5. Henkilöstöressit 2020–2021

Tullin henkilöstöressit kasvavat vuoden 2021 aikana. Määrärahamme antavat mahdollisuuden palkata uusia henkilöitä sekä poistuneiden tilalle että muihin tarkoituksiin. Uutta osaamista palkkaamme ja kohdennamme toiminnan tarpeiden ja Tullin strategian sekä toiminnan painopisteiden mukaisesti.

Henkilöstöhallinnon asiantuntijat ja osastoille nimetyt HR-kumppanit tukevat ja auttavat osastoja ja esihenkilöitä henkilöstöressien suunnittelussa ja rekrytointien toteutuksessa. Pyrimme sujuvoittamaan rekrytointiprosessia ja koulutamme esihenkilöitä rekrytointiasioissa.

Tällä hetkellä ei ole tiedossa, että joutuisimme tulevana vuosina irtisanomaan tai lomauttamaan henkilöstöä. Jos henkilöstöä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, työntekijöiden uudelleen työllistymistä edistetään valmennuksella tai koulutuksella (valtion virkamieslaki 27 a §).

Toimintamenoistamme 61 prosenttia on henkilöstökuluja.

6. Henkilöstön työhyvinvointi

6.1. Työhyvinvointi

Henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia selvitettiin seuraamalla sairauspoissaoloja sekä etätyökyseilyn ja VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn kautta. Selvityksiä tehtiin myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja Kevan Avaintiedot-palvelun avulla. Suurimmat työkyvyn haasteet ovat Tullissa tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielenterveysperusteiset ongelmat.

Työtyytyväisyyskysely toteutettiin 26.10.–16.11.2020. Vastausprosentti oli 71,15 ja työtyytyväisyysindeksi 3,54. Työtyytyväisyys oli merkittävästi parantunut edellisen vuoden vastauksiin verrattuna. Parhaimmiksi koettuja asioita olivat luottamus palvelussuhteen jatkuvuuteen, tieto työn tavoitteista ja sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin, työpaikan arvojen tunteminen, oikeudenmukainen kohtelu sekä sukupuolten tasa-arvo. Huonoimmat arviot saivat palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa, kehityskeskusteluiden tuki työn ja osaamisen kehittämisessä sekä ylimmän johdon toimiminen esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä. Työhyvinvoinnin kehittämistilaisuuksia varten luotiin fasilitointimalli, tehtiin ohjeet intraan sekä aloitettiin esihenkilöiden sparraustilaisuudet.

Maaliskuussa alkaneesta koronavirustilanteesta ja virukselta suojautumisesta tiedotettiin intrassa korona-ilmoitustaululla. Intrassa tuotiin esille hyvinvoinnin tukikeinoja, kuten ohjeita palautumiseen työpäivän aikana, mahdollisuutta lainata työvälineitä työpaikalta sekä hyödyntää Huoli omasta jaksamisesta -palvelua. Lisäksi työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työterveyshuollon intrasivuja päivitettiin.



Työhyvinvoinnista ja työkyvystä tarjottiin esihenkilöille erilaisia koulutuksia Tullikoulun kautta: Työhyvinvointi esihenkilötyössä, Toimiva työyhteisö, Stressi ja voimavarat työssä sekä Työkyvyn tuen malli. Koko henkilöstölle järjestettiin työterveyshuollon digivalmennuksia hyvinvoinnin eri teemoista sekä tunnin mittaisia Hetki hyvinvoinnille -tilaisuuksia kerran kuussa. Tilaisuuksien tallenteita säilytetään intrassa.

Eri puolille Tullia tilattiin kokeiltaviksi seisontamattoja ja aktiivialustoja. Niiden avulla haluttiin kannustaa tietotyötä tekeviä vaihtamaan työasentoaan päivän mittaan. Intraan tehtiin myös ohjeet yksilöllisen seisontamaton hankinnasta. Kokeilussa olivat myös videovälitteiset terveysvalmennukset sekä lyhytterapia. Molemmista saatiin hyviä kokemuksia. Työnohjausta tilattiin

tarpeen mukaan sekä henkilöstöä ohjattiin käyttämään työterveyshuollon tarjoamaa keskustelumahdollisuutta työpsykologin kanssa.

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

Vuonna 2020 jatkui vuonna 2019 alkanut Kiila-kuntoutusryhmä. Tämän lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Kelan yksilöllisiin kuntoutuksiin ja Kevan ammatilliseen kuntoutukseen.

Liikunta- ja kulttuurietu

Vuonna 2020 E-passin liikunta- ja kulttuurietua käytti 81 prosenttia työntekijöistä. Liikuntaedun osuus oli 60,3 prosenttia ja kulttuuriedun osuus 39,7 prosenttia. Koronatilanteen vuoksi suosituimmiksi käyttökohteiksi nousivat erilaiset ”maksu nyt, käytä myöhemmin” -vaihtoehdot. Näistä suosituimpia olivat museokortti sekä elokuvateatterien ja liikunnan sarjaliput.

6.2. Sairauspoissaolot

Henkilöstölle kertyi vuonna 2020 sairauspoissaoloja*) 11,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2019: 13,2 työpäivää/htv). Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuoteen verrattuna 1,9 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tullilainen sairasti 3,9 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 virastotyöaika.

Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 5,4 työpäivää. Sairauspoissaolojen yhteislukumäärä oli 4 243 (2019: 4 877). Kaikista sairauspoissaoloista lyhyitä eli 1–3 päivän poissaoloja oli 67,6 prosenttia (valtiohallinto: 72,1 prosenttia). Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus pieneni 3,7 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Terveysprosentti eli niiden henkilöiden osuus, joilla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja, oli 22,9 prosenttia koko henkilöstöstä (valtiohallinto: 48,6 prosenttia).

Vuonna 2020 menetimme sairauspoissaolojen vuoksi 86 henkilötyövuotta. Sairauspoissaolojen hinta työvoimakustannuksina olisi ollut noin 4,9 miljoonaa euroa**). Jos sairauspoissaolojen määrää pystyttäisiin vähentämään lähelle valtion keskiarvoa eli 7,4 työpäivään henkilötyövuotta kohden, saisimme käyttöömmä 30 henkilötyövuotta lisää.

Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 504 euroa henkilötyövuodelta. Kustannukset olivat matalammat kuin edellisenä vuonna, jolloin ne olivat 642,80 euroa henkilötyövuodelta. Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat korkeammat kuin valtiolla keskimäärin (475,10 euroa/htv).

Koronapandemia teki vuodesta 2020 poikkeuksellisen ja vaikutti osaltaan myös työterveyshuollon kustannuksiin. Käynnit työterveyshuollossa vähenivät edellisiin vuosiin verrattuna erityisesti kesällä 2020. Joitakin terveydenhuollon toimia on myös jouduttu siirtämään koronapandemiasta johtuvien rajoitusten vuoksi. Toisaalta esimerkiksi koronatestauksesta on aiheutunut lisäkustannuksia.

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

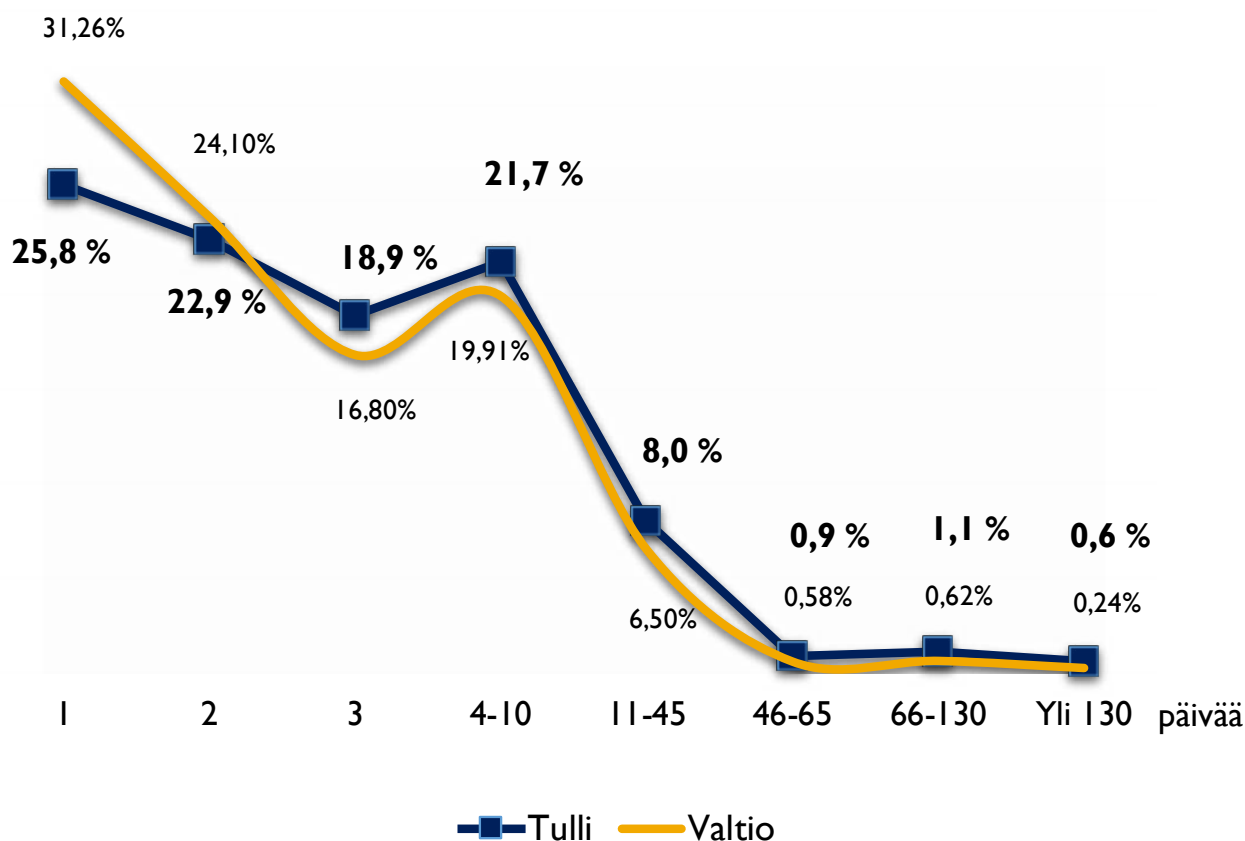
Taulukko 3. Sairauspoissaolot Tullissa 2015–2020 ja valtionhallinnossa 2020

Sairauspoissaolot	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	11,3	11,6	11,8	12,4	13,2	11,3	7,4
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/poissaolo	4,1	4,2	4,3	4,7	5,3	5,4	5,1
Sairauspoissaolojen lukumäärä	6 077	6 055	5 268	5 044	4 877	4 243	108 705
1–3 päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista	73,8 %	77,8 %	74,7 %	70,5 %	71,3 %	67,6 %	72,1 %
Terveysprosentti (henkilöiden osuus, joilla ei ole sairauspoissaoloja)	23,8 %	20,8 %	22,7 %	21,1 %	21,1 %	22,9 %	48,6 %
Sairauksista johtuvien käyntien lukumäärä työterveyshuollossa /htv	4,1	3,6	3,4	3,3	3,5	2,7	4,5

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

***) Tullin henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset euroa/htv) vuonna 2020 oli 56 526 euroa. Katso työvoimakustannusten määritelmä kappaleessa 9.1.

Kaavio 9. Sairauspoissaolojen pituudet Tullissa ja valtionhallinnossa 2020



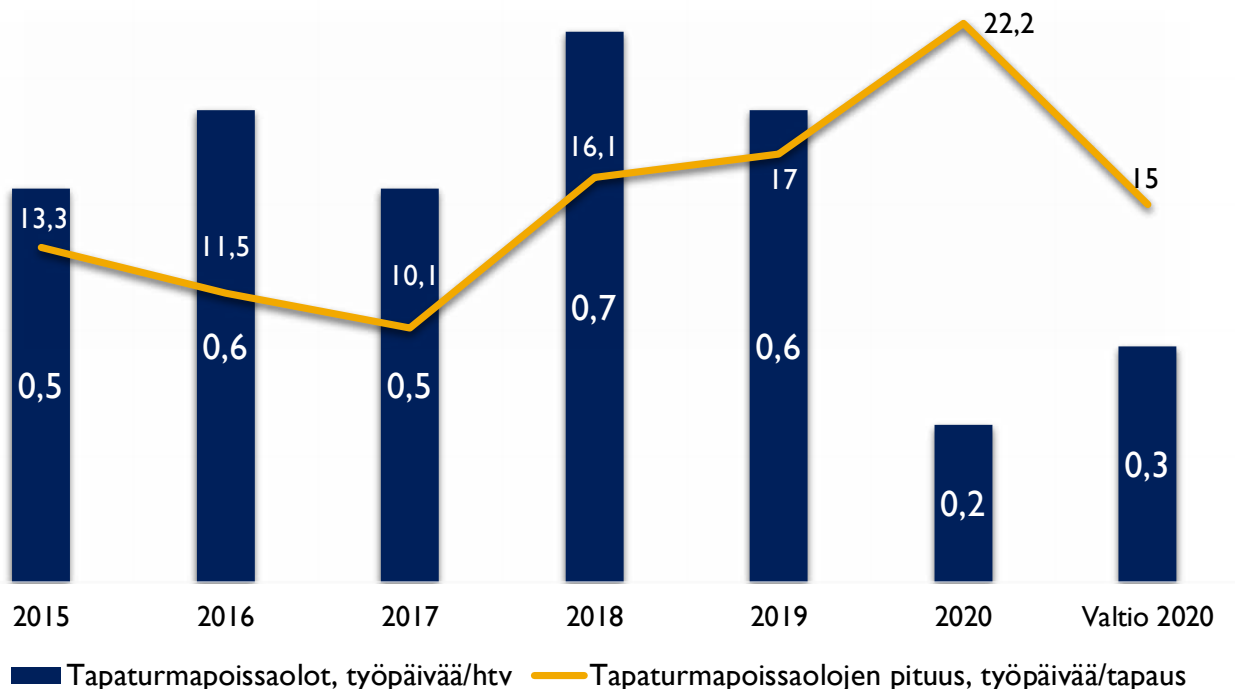
6.3. Sairauspoissaolojen syyt

Yleisimmät sairauspoissaolojen tyypit olivat vuonna 2020 Mehiläisen tilastojen mukaan poissaolo omalla ilmoituksella (24 prosenttia) ja tuki- ja liikuntaelinsairaus (24 prosenttia). Seuraavaksi suurimmat sairauspoissaolojen syyt olivat mielenterveyden häiriöt (18 prosenttia) ja hengitystieinfektiot (11 prosenttia). Loput 23 prosenttia sairauspoissaoloista johtuivat muista syistä, kuten tapaturmista ja vammoista. Koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne on todennäköisesti vaikuttanut siihen, että poissaoloja omalla ilmoituksella oli paljon. Työntekijät ovat ohjeiden mukaisesti jääneet pois työstä vähäisempien hengitystieoireiden takia kuin ennen koronapandemiaa. Toisaalta muiden tartuntatautiin, kuten tavallisen flunssan, aiheuttamat sairauspoissaolot ovat vähentyneet muun muassa sen ansiosta, että hygieniaa on tehostettu koronatartunnan ennaltaehkäisemiseksi.

6.4. Työtapaturmat

Työtapaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmapoissaolot laskivat edellisestä vuodesta 0,4 työpäivällä henkilötyövuotta kohden, mikä johtuu siitä, että etätyö lisääntyi ja työmatkaliikenne vähentyi huomattavasti koronan takia. Poissaolojen kesto puolestaan piteni ja oli keskimäärin 22,2 työpäivää poissaoloa kohden (2019: 17 työpäivää). Valtionhallinnossa tapaturmapoissaolot olivat hivenen korkeammat eli 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden, mutta niiden kesto oli keskimäärin vain 15 työpäivää tapausta kohden.

Kaavio 10. Työtapaturman aiheuttamat poissaolot Tullissa 2015–2020 ja valtionhallinnossa 2020



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 lajikohtaisen 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 tullilais-ta. Vuonna 2020 järjestettiin 62. talvikisat Kokkolassa, mutta kesäkisat jäivät koronapandemian vuoksi järjestämättä. Samasta syystä peruuntuivat myös European Customs Sports Associationin (ECSA) järjestämät kansainväliset kilpailut ja tapahtumat, joihin Suomen tullin edustajat ovat aktiivisesti osallistuneet.

Omatoimiset liikuntailtapäivät pidettiin touko- ja lokakuussa 2020. Kaikki tullilaiset saivat käyttää valitsemanaan päivänä kolme tuntia työaikaan haluamaansa liikuntamuotoon.

Kolmen eri henkilöstöjärjestön ja Tullin muodostama Tullilaitoksen Lomatukisäätiö (perustettu 1963) 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 sekä ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen. Järjestämme pääsääntöisesti itse henkilöstömme jatko- ja täydennyskoulutuksen. Koulutus on tullilaisille maksutonta, ja sen ajalta maksetaan palkkaa.

Tullialan peruskoulutusta edeltävän Tullin yleisperehdytyksen suoritti 152 henkilöä vuonna 2020. Tullialan peruskoulutuksen (TPK) aloitti 55 operatiivisissa tehtävissä toimivaa opiskelijaa. Tullialan ammattitutkinnon on voinut suorittaa vuodesta 2012 alkaen. Vuoden 2020 lopussa tullialan ammattitutkinnon suorittaneita tullilaisia oli yhteensä 137.

Asiantuntija- ja erityistehtävissä toimiville työntekijöille tarkoitettun Tullialan peruskoulutuksen E-linjan aloitti 71 opiskelijaa. E-linjan on suorittanut vuosina 2006–2020 yhteensä noin 228 tullilaista.

Koronavirustilanteen takia Tullin ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutusohjelman koulutukset järjestettiin pitkälti etäkoulutuksina. Joitakin koulutuksia jouduttiin siirtämään tai perumaan. Pakollisia, fyysistä läsnäoloa vaativia koulutuksia järjestettiin pienryhmissä. Tämän lisäksi 140 tullilaista osallistui 110:een ulkopuolisen järjestäjän koulutukseen.

Yhteensä 62 Tullin esihenkilöä oli suorittanut lähiesimiestyön ammattitutkinnon vuoden 2020 loppuun mennessä. Syksyllä 2020 tutkintoon johtavat opinnot aloitti 27 esihenkilöä. Tavoite- ja osaamiskeskustelukoulutukseen osallistui 20 esihenkilöä. Lisäksi yksittäisiä esihenkilöitä opiskeli muun muassa HAUS kehittämiskeskuksen järjestämässä JOKO- ja JUST-ohjelmissa, Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksissa ja muilla esihenkilökursseilla sekä Tullissa että Tullin ulkopuolella.

7.2. Osaamisen kehittämishankkeet

Osaamisen kehittämiseksi Tullissa käynnistettiin vuonna 2020 Työelämätaidot Tullissa -projekti sekä Tullin uusi rekrytointi- ja koulutusmalliprojekti (rekrytointi oppisopimukseen suorittamaan Tullialan ammattitutkintoa). Kouvolan seudun ammattiopisto KSAO on Tullialan ammattitutkinnon virallinen järjestäjä. KSAO palkitsi Tullin vuoden 2020 oppisopimustyönantajana perusteena monivuotinen ja tuloksekas yhteistyö sekä molempia osapuolia hyödyttävä kehittämistyö. Vuonna 2019 aloitettu opetusteknologian ja uusien opetusmenetelmien käytön tukiprojekti jatkui, ja projektissa esille tulleita toimenpiteitä jatkettiin vuonna 2020. Henkilöstölle järjestettiin myös Kehitysohjelman hankkeiden koulutuksia liittyen esimerkiksi uuden tulliselvitysjärjestelmän käyttöönottoon.

7.3. Kansainvälinen toiminta

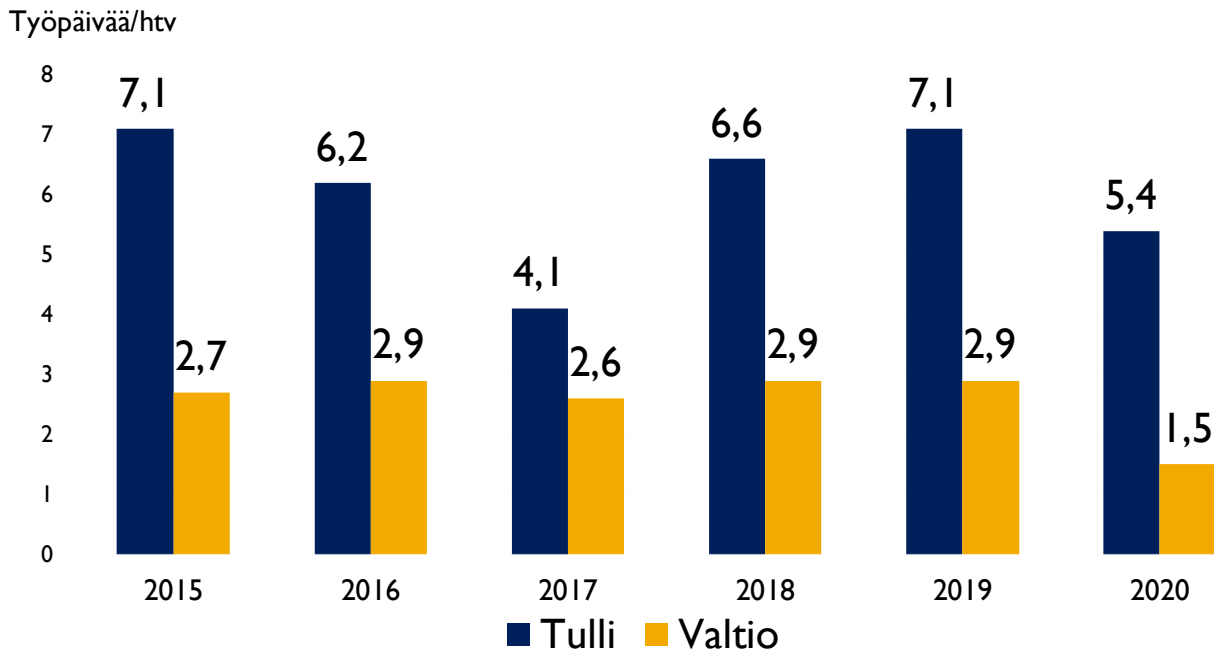
Kansainvälinen tullikoulutusyhteistyö oli vilkasta ja painottui yhteistyöhön EU:n ja Pohjoismaiden kanssa. Suomi isännöi elokuussa Pohjoismaista tullikoulutuskokousta, joka järjestettiin etäkokouksena. Montenegron tullin edustajia kävi helmikuussa tutustumassa Suomen tullin koulutus-toimintaan.

7.4. Koulutuspanostus

Henkilöstöstämme 61 prosenttia osallistui vuonna 2020 koulutukseen (2019: 86 prosenttia). Henkilöstön koulutus sisältää sekä Tullin oman koulutuksen että ulkopuolisen koulutuksen Hen-

kilöstökoulutuksen yhteenlaskettu laajuus vuonna 2020 oli 10 339 koulutuspäivää eli 5,4 päivää henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto 1,5 päivää/htv).

Kaavio 11. Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa*) ja valtionhallinnossa 2015–2020



*) Vuoden 2017 tuloksen luotettavuudesta ei ole täyttä varmuutta, koska koulutuspäivien laskennassa oli tällöin 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

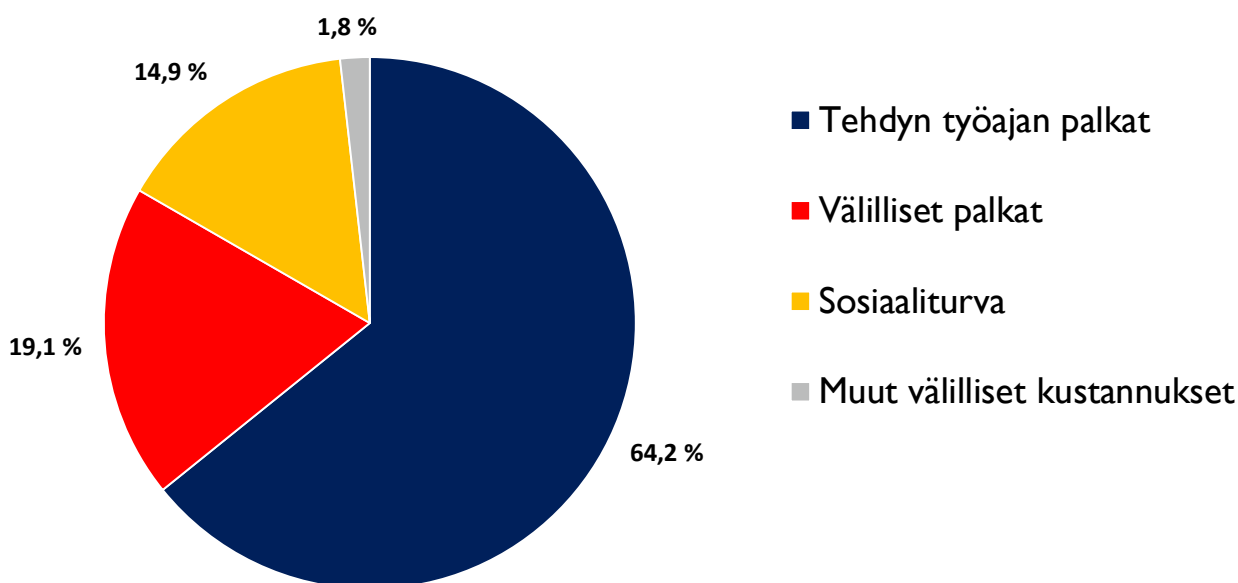
9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkasta, välillisistä palkoista ja muista välillisistä kustannuksista sekä sosiaaliturvamaksuista. Vuonna 2020 työvoimakustannukset olivat Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan 108,7 miljoonaa euroa, josta varsinaisten palkkojen osuus oli 83 prosenttia eli noin 90,6 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat.

Välilliset palkkakustannukset olivat 20,8 miljoonaa euroa. Välilliset palkkakustannukset sisältävät muun muassa vuosiloma-ajan, sairausajan, koulutusajan ja perhevapaiden palkat. Perhevapaisiin sisältyvät äitiys- ja isyysvapaat sekä sairaan lapsen hoito. Sosiaaliturvakulut muodostavat 14,9 prosenttia työvoimakustannuksista.

Henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset olivat 56 526 euroa henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto: 61 740 euroa/htv). Henkilötyövuoden hinta on noussut 1,4 prosentilla vuodesta 2019, mikä johtuu pääosin valtionhallinnon sopimista palkkamuutoksista (valtionhallinto: 2,2 prosenttia).

Kaavio 12. Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2020



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 90 prosenttia kuului palkkausjärjestelmämme piiriin. Vuonna 2020 palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 63 prosenttia työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliyli-tarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli edellisten vuosien tapaan 8, ja sillä työskenteli 19 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.



Osallistuimme edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 55 organisaation tiedot ja noin 26 000 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 ja Liikennevirasto. Tutkimuksen mukaan sijoitumme peruspalkoissa normaaliin vaihteluväliin ja palkkauskäytäntömme on keskimääräisen valtion palkkauskäytännön vaihtelun rajoissa.

9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut

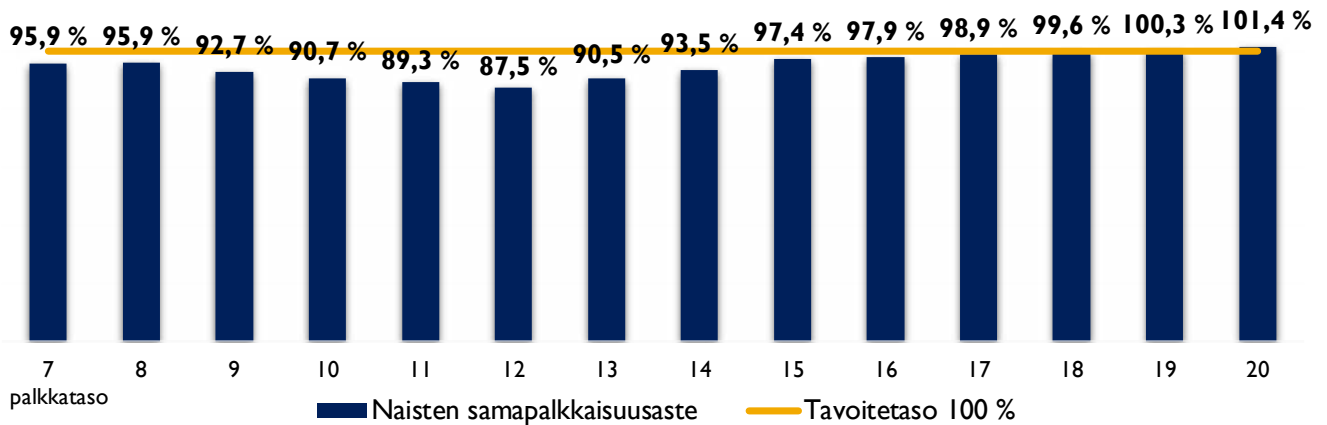
Tavoitekeskustelu on esihenkilön keskeinen johtamisen väline. Tavoitekeskustelun tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esihenkilöllä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, menneen kauden tavoitteiden saavuttamisesta ja tulevan kauden tavoitteista. Tavoitekeskustelu täytyy 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. Osaamiskeskustelu on myös käytävä kerran vuodessa, yleensä toukokuun loppuun mennessä. Vuonna 2020 aikaikkuna oli kuitenkin poikkeuksellisesti 1.5.–31.8.

9.4. Naisten ja miesten samapalkkaisuus

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

Kaavio 13. Tullin samapalkkaisuusindeksi vaativuustasoittain 2020 (Tahti). Kaavion luvut perustuvat kokonaispalkkoihin, joihin on laskettu mukaan vuorotyöstä johtuvat haittatyölisät.



Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2020 oli 95,1 prosenttia (2019: 95,3 prosenttia). Tämä tarkoittaa, että miehet saivat keskimäärin 5,2 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin naiset. Vaativuustasoilla 15–18 naisten palkka oli lähes yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasoilla 19–20 naisten palkka oli hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi oli vaativuustasolla 12 (87,5 prosenttia). Samapalkkaisuusindeksi on laskettu kokonaispalkkojen avulla, ja siinä on huomioitu vuorotyöstä johtuvat haittatyölisät. Haittatyölisät kasvattavat naisten ja miesten palkkaeroja niillä vaativuustasoilla, joilla tehdään vuorotyötä. Miehet tekevät enemmän vuorotyötä kuin naiset.

Uusi 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 2020 vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tahti-järjestelmän mukaan 78,8 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 21,2 prosenttia. Työpäivien lukumäärä oli 253. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, täyttä työaikaa tekevä henkilö työskenteli keskimäärin 199 työpäivää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa, tarvittiin 1,27 henkilön työpanosta. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 5,4 työpäivää (2,1 prosenttia), vuosilomiin 34,4 työpäivää (13,6 prosenttia) ja sairauspoissaoloihin 11,3 työpäivää (4,5 prosenttia). Rahana korvattun ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,2 prosenttia.

Virastotyöaikaa noudattavilla on käytössään liukumat (aamuliukuma klo 6.30–9.30 ja iltapäiväliukuma klo 14.30–19.00), 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. Saldoker-

tymää voi käyttää joko 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.

Valtioneuvoston 16.3.2020 antaman etätyösuosituksen mukaisesti kaikkien julkisen sektorin työntekijöiden pitäisi tehdä etätöitä, jos heidän työtehtävänsä sen mahdollistavat. Samassa yhteydessä myös Tullissa muutettiin etätyöpäivien työajan leimauskäytäntöjä. Huomionarvoista on, että Tullissa työskentelee suuri määrä henkilöstöä, joiden työtehtävät eivät mahdollista etätyön tekemistä.



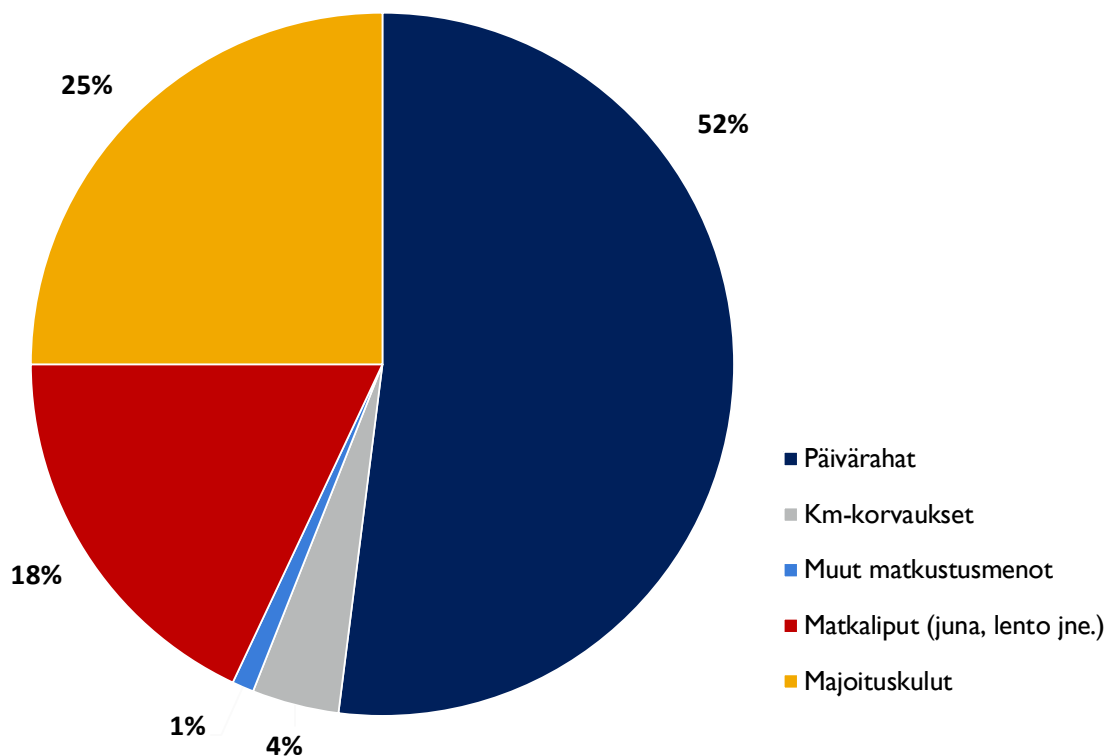
9.6. Matkustus

Matkustusmenot olivat 0,9 miljoonaa euroa vuonna 2020. Matkustusmenojen osuus toimintamenoista oli 0,5 % (2019: 1,6 %). Matkustusmenot henkilötyövuotta kohden olivat 447 euroa (2019: 1 393 euroa).

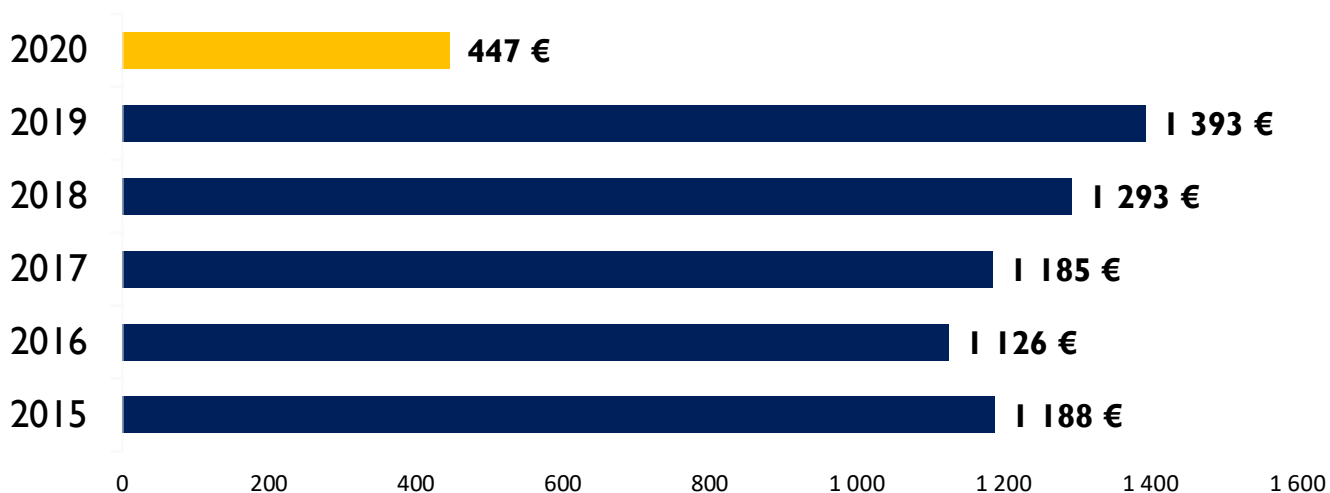
Vuonna 2020 matkustusmenot vähenivät koronapandemian vuoksi. Vähennyistä vuodesta 2019 oli noin 1,7 miljoonaa euroa. Lähes kaikki Tullikoulun koulutukset ja kokoukset hoidettiin etäyhteisillä. Matkapäivien määräkin väheni lähes puoleen ja oli 13 100 päivää (2019: 25 100 matkapäivää). Kaiken kaikkiaan Helsingin hotelleissa majoituttiin vajaat 500 yötä. Yhden hotelliyön keskihinta oli 107 euroa (2019: 108 euroa/yö).

Suurimmat menoerät matkustusmenoissa olivat päivärahat (52 prosenttia), majoituskulut (25 prosenttia) ja matkaliput (18 prosenttia).

Kaavio 14. Matkakustannusten jakautuminen 2020



Kaavio 15. Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2015–2020



10. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2020 lopussa yhteensä 1 991 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä oli 1929. Henkilöstöstä 45,3 prosenttia oli naisia ja 54,7 prosenttia miehiä. Henkilöstön keski-ikä laski hieman edellisestä vuodesta ja oli 48,6 vuotta.

Taulukko 4. Yhteenvedo Tullin henkilöstökertomuksen tiedoista 2013–2020

Yhteenvedo	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilömäärä	2319	2269	2212	2191	1887	1876	1896	1991
HTV	2267	2234	2202	2165	1890	1859	1852	1929
Keski-ikä	46,2	46,8	47,2	47,9	48,4	48,9	49,1	48,6
Naisten %-osuus	46,2	46,7	46,7	46,8	44,8	45,1	45,1	45,3
Virka-suhteisten %-osuus	95,1	96,3	96,3	95,9	95,5	95,1	94,9	94,4
Osa-aikaisten %-osuus	6,6	5,7	5,5	5	5,2	5,4	5,1	4,9
Määräaikaisten %-osuus	5,3	4,8	3,8	1,4	1,6	1,4	1,3	2,7
Koulutustasoindeksi	4,6	4,6	4,4	4,8	4,5 ^{*)}	4,5 ^{*)}	4,6	4,7
Koulutuspanos pv/htv	6,5	7,5	7,1	6,2	4,1	6,6	7,1	5,4
Poistuma-% henkilöstöstä			3,8	3,9	5,1	4,3	4,9	4,9
Sairauspoissaolot työp/htv	11,9	11,4	11,3	11,6	11,8	12,4	13,2	11,3
Tapaturmapoissaolot, työp/htv	0,8	0,5	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,2
Työvoimakustannukset milj. euroa	118,5	118,3	118,1	116,6	99,3	99,7	103,4	108,7
Palkkasumma milj. euroa	98	97,1	96,6	96,8	83,5	83,9	85,9	90,6

*) 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 11,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 5,4 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 10 339 oppimistyöpäivää eli 5,4 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksi oli 4,7.

Tullin palkkausjärjestelmän piiriin kuului 90 prosenttia henkilöstöstä. 63 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä työskenteli tullitarkastajana vaatavuustasoilla 7–12 ja loput tulilylitarkastajina vaatavuustasoilla 13–22. Yleisin vaatavuustaso oli 8, jolla työskenteli 19 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Samapalkkaisuusindeksi oli 95,1 prosenttia.

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 78,8 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 21,2 prosenttia.

Henkilötyövuoden hinta oli 56 526 euroa. Henkilöstökulujen osuus oli 61 prosenttia toimintameinoista. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 447 euroa, ja matkakulujen osuus toimintameinoista oli 0,5 prosenttia.

11. Sammandrag

I slutet av år 2020 hade Tullen sammanlagt 1 991 anställda. Antalet årsverken uppgick till 1 929. Av personalen var 45,3 procent kvinnor och 54,7 procent män. Medelåldern hos personalen minskade något från föregående år och var 48,6 år.

Tabell 4. Sammandrag av uppgifterna i Tullens personalbokslut 2013–2020

Sammandrag	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Antalet anställda	2319	2269	2212	2191	1887	1876	1896	1991
Årsverken	2267	2234	2202	2165	1890	1859	1852	1929
Medelålder	46,2	46,8	47,2	47,9	48,4	48,9	49,1	48,6
Andelen kvinnor, %	46,2	46,7	46,7	46,8	44,8	45,1	45,1	45,3
Andelen personal i tjänsteförhållande, %	95,1	96,3	96,3	95,9	95,5	95,1	94,9	94,4
Andelen deltidsanställda, %	6,6	5,7	5,5	5	5,2	5,4	5,1	4,9
Andelen visstidsanställda, %	5,3	4,8	3,8	1,4	1,6	1,4	1,3	2,7
Utbildningsnivåindex	4,6	4,6	4,4	4,8	4,5 ^{*)}	4,5 ^{*)}	4,6	4,7
Utbildningsinsats, dagar/årsverke	6,5	7,5	7,1	6,2	4,1	6,6	7,1	5,4
Avgång, % av personalen			3,8	3,9	5,1	4,3	4,9	4,9
Sjukfrånvarodagar / årsverke	11,9	11,4	11,3	11,6	11,8	12,4	13,2	11,3
Sjukfrånvarodagar p.g.a. olycka / årsverke	0,8	0,5	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,2
Arbetskraftskostnader, milj. euro	118,5	118,3	118,1	116,6	99,3	99,7	103,4	108,7
Lönesumma, milj. euro	98	97,1	96,6	96,8	83,5	83,9	85,9	90,6

*) Uppgifterna för jämförelseåren 2017–2018 har förändrats från uppgifterna i personalberättelsen för år 2018. Detta beror på att definieringen av utbildningsnivåerna ändrades hösten 2019. Ändringen återspeglas som en smärre nedgång i utbildningsnivåindexet för de ämbetsverk som har många anställda som avlagt examen på andra stadiet.

Antalet sjukfrånvarodagar var 11,3 arbetsdagar per årsverke. En sjukfrånvaroperiod varade i genomsnitt 5,4 arbetsdagar. Antalet frånvarodagar på grund av olycka var 0,2 arbetsdagar per årsverke. Omfattningen av personalutbildningen var 10 339 inlärningsarbetsdagar, dvs. 5,4 dagar per årsverke. Tullens utbildningsnivåindex var 4,7.

Av personalen hörde 90 procent till Tullens lönesystem. 63 procent av dessa arbetade som tullinspektör på kravnivåerna 7–12 och resten som tullöverinspektör på kravnivåerna 13–22. Den vanligaste kravnivån var nivå 8, på vilken 19 procent av personalen inom lönesystemet placerade sig. Indexet för lika lön var 95,1 procent.

Andelen utförd årsarbetstid av den ordinarie arbetstiden var 78,8 procent medan andelen utbildning, semester och annan icke-utförd arbetstid var 21,2 procent.

Priset på ett årsverke var 56 526 euro. Personalutgifternas andel av omkostnaderna var 61 procent. Resekostnaderna per årsverke uppgick till 447 euro, och resekostnadernas andel av omkostnaderna var 0,5 procent.



Koostajat:

Hallinto, Taloushallinto, Johdon laskentatoimi

Erno Alho, Pia Pesu

Johdonlaskentatoimi@tulli.fi