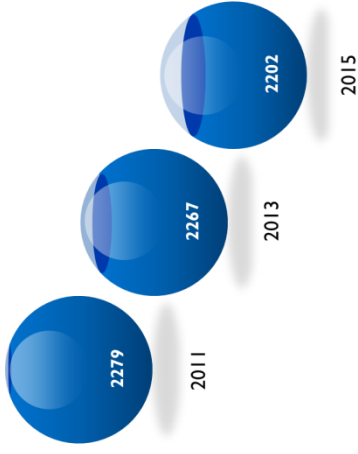




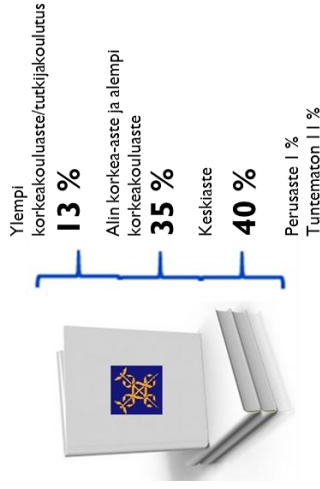
**Tullin
henkilöstö-
tilinpäätös
2015**

TULLIN HENKILÖSTÖ

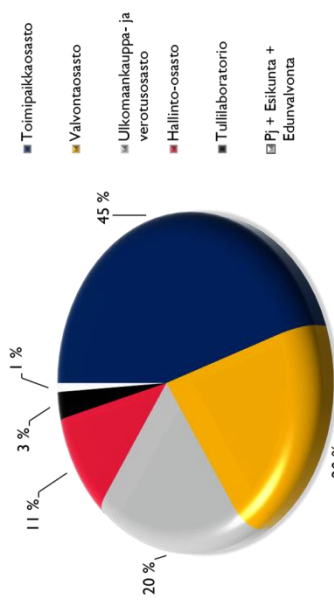
HENKILÖSTMÄÄRÄ (HTV) 2011 - 2015



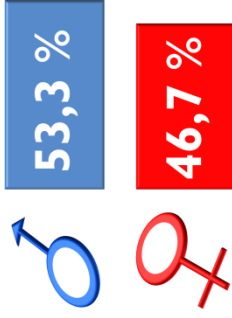
KOULUTUS 2015



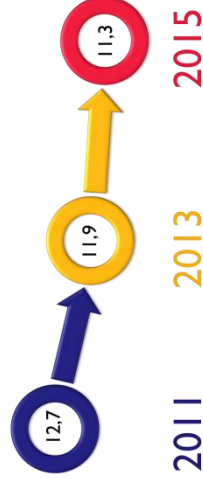
JAKAUTUMINEN OSASTOITTAIN 2015



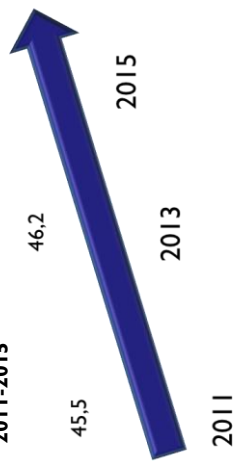
SUKUPUOLIJAKAUMA 2015



SAIRAUSSPOISSAOLOT Työpäivää/HTV 2011-2015



KESKI-IKÄ 2011-2015



SAMAPALKKAISUUS * 2015



94,0 %

*Naisten ansiot miesten ansiosta samassa tai samanarvoisessa työssä. Luku sisältää olosuhde- ja muut palkanlisät.

HENKILÖTYÖVUODEN HINTA 2011 - 2015



TYÖVOIMAKUSTANNUSTEN OSUUS TULLIN MENOISTA 2015



69,20 %

TYÖAJAN KÄYTÖN JAKAANTUMINEN 2015



TULLI
TULL · CUSTOMS

Sisällysluettelo

1.	Henkilöstöjohdon terveiset.....	2
2.	Johdanto	3
3.	Henkilöstörakenne	4
3.1.	Henkilöstön määrä	4
3.2.	Henkilöstön sukupuolirakenne.....	5
3.3.	Henkilöstön ikärakenne.....	7
3.4.	Palvelussuhteen luonne.....	8
3.5.	Henkilöstön koulutusrakenne.....	8
4.	Henkilöstön uusiutuminen.....	9
5.	Henkilöstön työhyvinvointi.....	10
5.1.	Sairauspoissaolot.....	11
5.2.	Sairauspoissaolojen syyt.....	12
5.3.	Työtapaturmat.....	13
5.4.	Kuntoutus	13
5.5.	Naisten ja miesten samapalkkaisuus	14
5.6.	Virkistystoiminta	14
6.	Henkilöstön kehittäminen.....	15
7.	Työvoimakustannukset ja palkkaus.....	16
7.1.	Työvoimakustannukset.....	16
7.2.	Palkkaus	17
7.3.	Työajan käyttö	18
7.4.	Matkustus.....	18
8.	Tiivistelmä	20

I. Henkilöstöjohdon terveiset

Tullin henkilöstömäärä väheni suunnitellusti viime vuonna. Henkilöstön poistumaa pystyttiin korvaamaan niukasti ja useimmissa tapauksissa pois lähteneen henkilön tehtävät järjesteltiin uudelleen. Vähenevällä resurssimäärällä töiden tekeminen samalla tavalla kuin aina ennenkin ei useinkaan ole mahdollista. Uusia työn tekemisen tapoja ja prosessien jatkuvaa kehittämistä tarvitaan.

Tullilaisia oli vuoden lopussa reilut 2 200 eli lähes 60 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna. Ensi vuonna rikkoontuu 2 000 tullilaisen raja, kun valmiste- ja autoverotustehtäviä sekä niihin liittyviä tehtäviä hoitavat henkilöt siirtyvät Verohallinnon palvelukseen. Lisäksi henkilöstöresurssit vähenevät muutoinkin määrärahakehysten alentuessa.

Tullilaisten keski-ikä oli viime vuonna 47,2 vuotta. Se on korkeampi kuin valtiolla keskimäärin. Henkilöstön keski-ikä nousee vuosittain noin puoli vuotta pienen tulovaihtuvuuden takia ja tämä aiheuttaa osaltaan haasteita työkyvyn suhteen erityisesti operatiivisessa vuorotyössä.

Sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 11,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Edellisvuoteen verrattuna sairastaminen väheni hieman. Luku on kuitenkin 2,7 työpäivää suurempi kuin valtiolla keskimäärin. Yleisin sairauspoissaolojen (Vita) syy oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Keinoja näiden sairauksien ennaltaehkäisyyn on monia, fyysisestä kunnosta huolehtimisen lisäksi hyvä työergonomia, oikeanlaiset työtavat ja toimivat työvälineet.

Tämän vuoden aikana käyttöön otettava liikunta- ja kulttuurietu toivottavasti innostaa mahdollisimman monia aloittamaan uuden omaa työkykyä tukevan liikunta- tai kulttuuriharrastuksen. Paikalliset urheilukerhot tarjoavat monipuolisia ja edullisia harrastusmahdollisuuksia, minkä lisäksi kesä- ja talvikisat mahdollistavat itsensä ja työkavereiden haastamisen. Kisojen suosituimmiksi lajeiksi ovat viime vuosina muodostuneet uutuuslajit eli ei-kilpailulliset lajit kävelyn ja hiihdon parissa.

Noin puolet tullilaisista käyttää päivittäin virkavaatteita työssään. Niiden toimivuus ja edustavuus on tärkeää työn tekemisen ja työssä viihtymisen kannalta. Tullin virkavaatetyöryhmän työ saatiin viime vuonna päätökseen ja henkilöstö pääsi tilaamaan uusia virkavaatteita. Käyttökokemuksia on saatu muutamalta kuukaudelta. Palaute uusista virkavaatteista on ollut positiivista, mutta myös kehittämis ehdotuksia on tullut. Tämä on hyvä asia! Henkilöstöltä tullut arvokas palaute käsitellään kuluvan vuoden aikana vaatetoimittajan kanssa ja parannukset pyritään saamaan tuotantoon mahdollisimman nopeasti.

Etätyön tekeminen kasvattaa suosiotaan ja henkilöstöhallinto suosittelee etätyön kokeilemistä ja hyödyntämistä niissä tehtävissä, joihin esimiehet katsovat sen soveltuvan. Viime vuonna 10 prosenttia henkilöstöstä hyödynsi etätyömahdollisuutta. Etätyön parempi hyödyntäminen tukee myös Tullin toimitilastrategiaa varsinkin tulevaisuudessa, kun mahdollisesti myös Tullissa siirrytään ainakin osittain nimeämättömiin työpisteisiin, joita on laskennallisesti vähemmän kuin henkilöstöä.

Henkilöstöhallinto palvelee tullilaisia palvelussuhteisiin liittyvissä asioissa. Kattavat henkilöstöhallinnon ohjeet löytyvät intrasta henkilöstöosiosta, minkä lisäksi palvelussuhderyhmä auttaa henkilöstöä. Vastaavasti henkilöstöhallinto auttaa esimiehiä muun muassa rekrytointiin, työhyvinvointiin, työsuojeluun ja työyhteisöjen kehittämiseen liittyvissä asioissa.

Yhteistyöterveisin,

Juha Madetoja

2. Johdanto

Tullin henkilöstötilinpäätös tarjoaa tietoa henkilöstön määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi käsitellään mm. työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Tarkasteluvuosi on 2015, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmältä ajanjaksolta.

Vuoden 2015 tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmään, Kieku-järjestelmään sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raportteihin.

Tahti-järjestelmään Kieku-järjestelmästä siirtyneissä tiedoissa vuosina 2014–2015 on havaittu virheellisyyksiä sairauspoissaoloihin liittyvissä tiedoissa, jonka vuoksi näiden osalta on käytetty Kiekusta saatavia tietoja.



Pasilan Tullin toimipiste sai käyttöönsä WWF:n Green Office -merkin 14.12.2015. Pasila on GO-ympäristöjärjestelmän pilotti, ja tarkoituksena on laajentaa toimintaa muuallekin Tulliin. Pasilan ympäristöasioita edistää kuvassa oleva ympäristöryhmä. Kuvassa vasemmalta seisomassa Sami Stormi, Nina Sirén, Leea Hoffman, Jenni Hytönen, Leena Lehto, Tanja Suoninen ja istumassa vasemmalta Gunilla Jauhainen, Katariina Jankkila ja Tuula Paavilainen.

3. Henkilöstörakenne

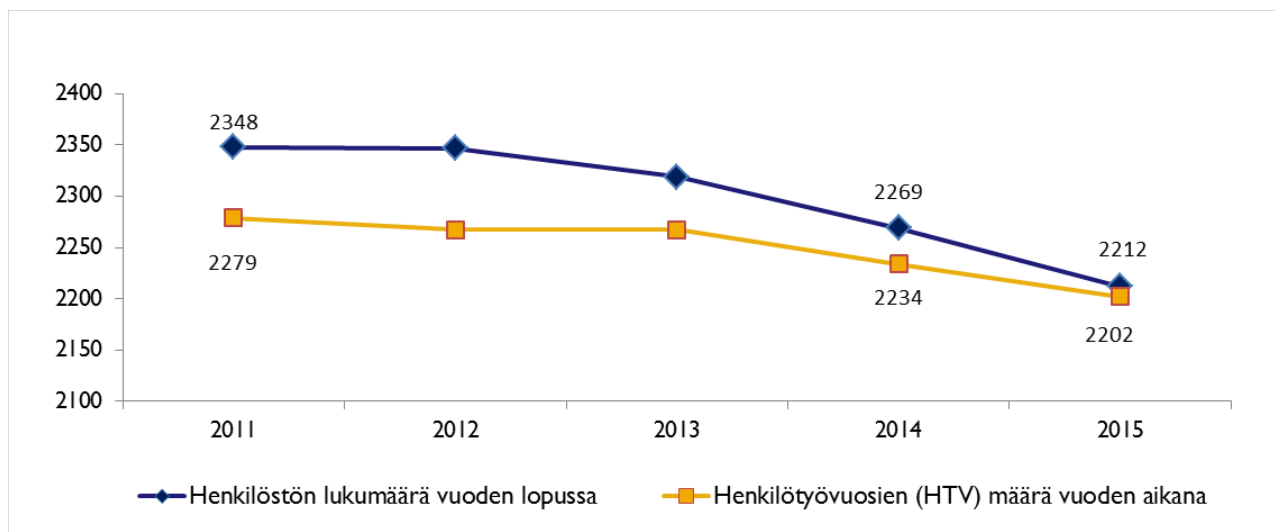
3.1. Henkilöstön määrä

Tullissa työskenteli vuoden 2015 lopussa yhteensä 2 212 henkilöä, joka oli 2,5 % edellistä vuotta vähemmän. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä^{*)} oli 2 202, joka oli 1,4 % vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Ylitöiden ja varallaolon määrä oli 23 henkilötyövuotta.

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna Tullin henkilöstömäärä on laskenut huomattavasti, mikä johtuu mm. valtion tuottavuusohjelman mukaisesta vähennysveloitteesta ja niukentuneista määrärahoista. Vuodesta 2008 vähennystä on tullut 377 henkilöä (-327 htv).

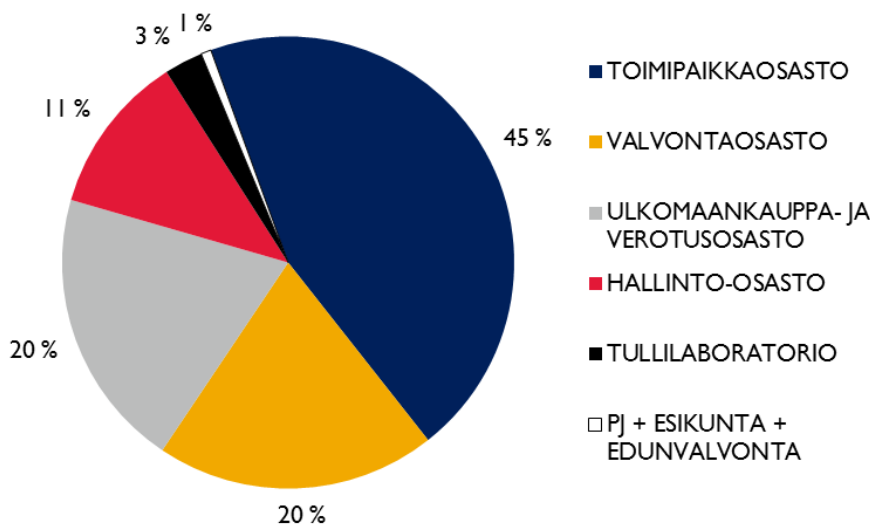
^{*)} Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaika, johon ei lasketa ylitöitä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Palkallinen ja osapalkkainen sairausaika eivät pienennä henkilötyövuotta. Kokoaikaisen henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.

Kaavio I. Henkilöstön määrä ja henkilötyövuosimäärä Tullissa 2011–2015 (Lähde: Tahti ja Kieku)



Tullin henkilöstöstä miltei puolet sijoittui toimipaikkaosastolle tullitoimipaikkoihin. 20 % henkilöstöstä sijoittui valvontaosastolle ja saman verran myös ulkomaankauppa- ja verotusosastolle. Tullilaboratorioon sijoittui 3 % ja hallintoon ja esikuntaan sijoittui yhteensä 12 % henkilöstöstä.

Kaavio 2. Henkilöstön jakauma osastoittain Tullissa 2015



3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

Vuonna 2015 Tullin henkilöstön sukupuolijakauma oli sama kuin edellisenä vuonna. Naisten osuus Tullin henkilöstöstä oli 46,7 % ja miesten osuus 53,3 %. Sukupuolijakauma on pysynyt jo vuosia samalla tasolla, ja se vastaa suuruusluokaltaan valtion tilannetta yleisesti.

Asiantuntijatehtävissä toimivista naisia oli 48,8 % (valtionhallinto: 51,2 %). Naisten osuus asiantuntijatehtävissä on viime vuosina säilynyt ennallaan (vuonna 2014: 49,6 %). Esimiestehtävissä naisten osuus henkilöstöstä oli Tullissa selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa. Esimiestehtävissä toimivista naisia oli 45 % (valtionhallinto: 24,7 %) ja johtotehtävissä toimivista 36,4 % (valtionhallinto: 33,9 %). Huomattavin muutos Tullin henkilöstön sukupuolirakenteessa on tapahtunut esimies- ja johtotehtävien osalta. Vuodesta 2011 naisten osuus esimiehistä on noussut 6,3 prosenttiyksikköä kun samaan aikaan johtotehtävissä toimivien naisten osuus on laskenut noin 11 prosenttiyksikköä. Pitemmällä tähtäimellä katsottuna naisten osuus esimiehistä on kasvanut vuodesta 2008 13,9 prosenttiyksikköä ja johtotehtävien osalta laskenut 5,9 prosenttiyksikköä.

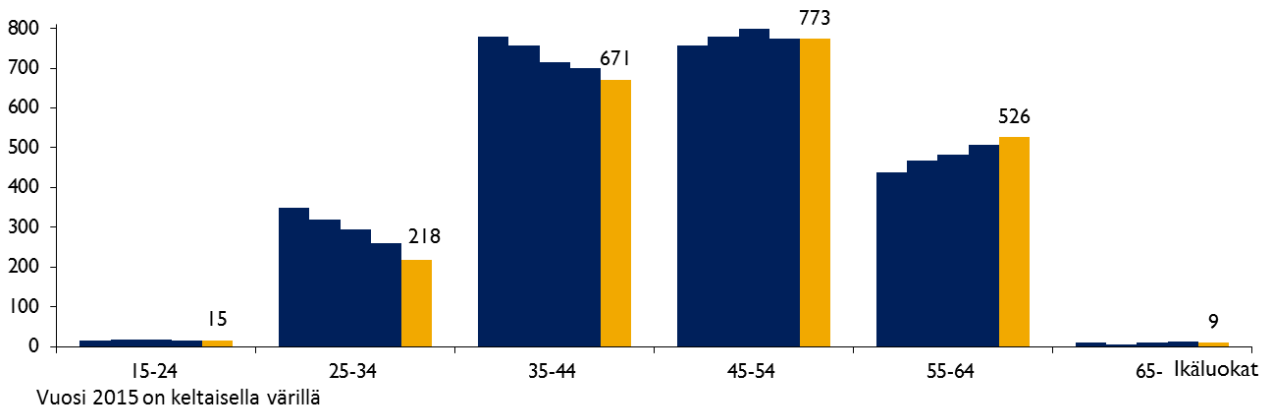
Kaavio 3. Sukupuolten osuudet Tullin johdosta, esimiehistä ja asiantuntijoista vuosina 2011–2015. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2015.



3.3. Henkilöstön ikärakenne

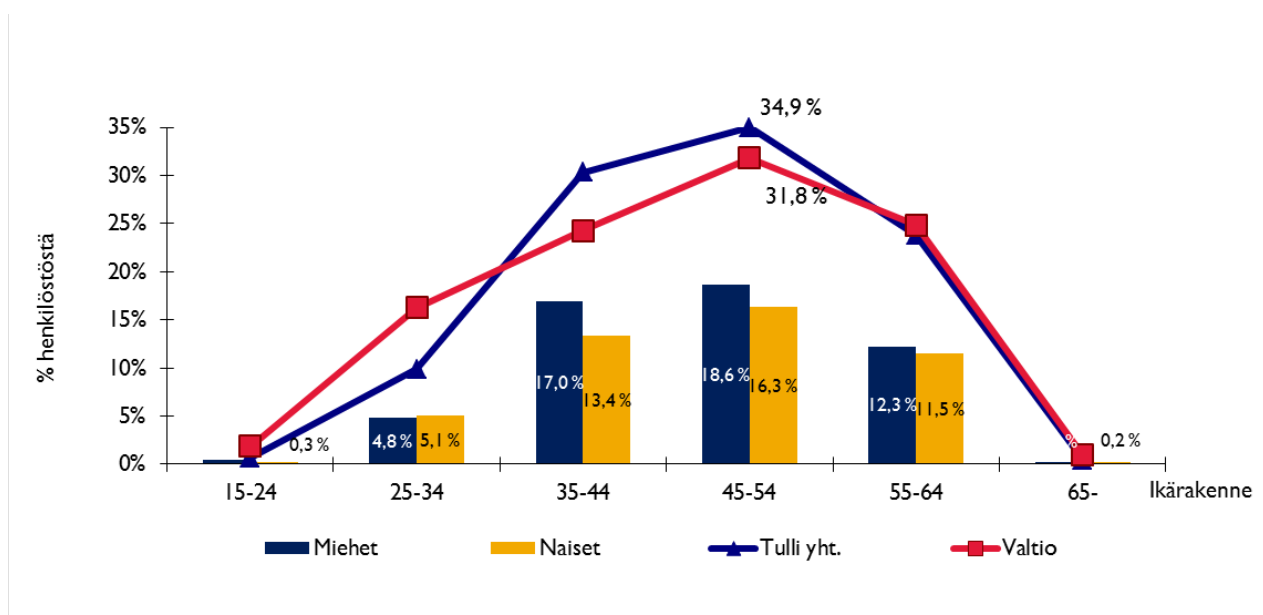
Tullin henkilöstön keski-ikä nousi hieman edellisestä vuodesta ja oli 47,2 vuotta (valtionhallinto: 46,4 vuotta). Naisten keski-ikä oli 47,3 ja miesten 47,2 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on noussut tasaisesti vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

Kaavio 4. Henkilömäärät ikäluokittain 2011–2015



Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 35 %. Vähintään 45-vuotiaita oli Tullin henkilöstöstä 59,1 % (valtionhallinto: 57,6 %). Vuonna 2015 oli 60-vuotiaita ja sitä vanhempia työntekijöitä 8,8 % henkilöstöstä (valtionhallinto: 11,3 %).

Kaavio 5. Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakennejakauma 2015

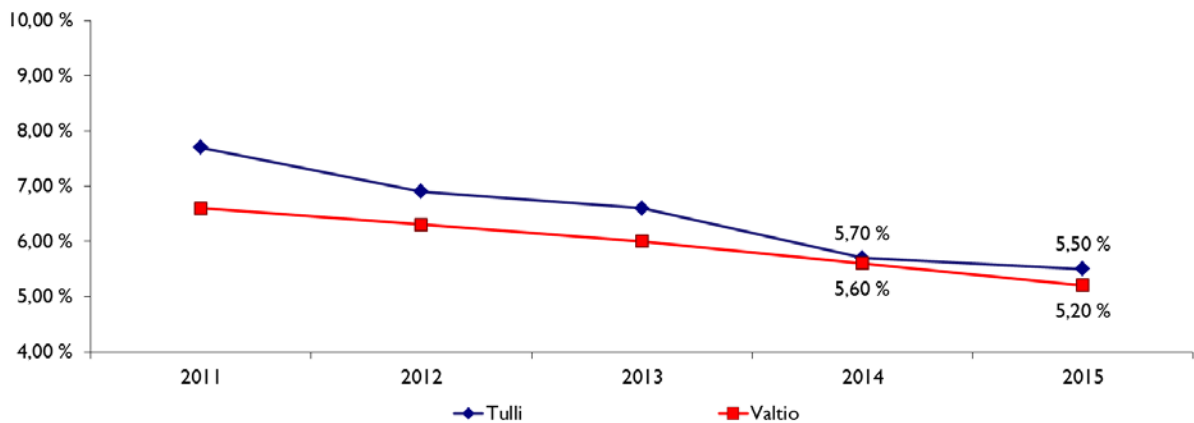


3.4. Palvelussuhteen luonne

Vuonna 2015 pääosa henkilöstöstä, 96,3 %, työskenteli virkasuhteessa. Valtionhallinnossa virkasuhteessa työskentelevien osuus oli 90,4 %. Määräaikaisessa palvelussuhteessa Tullissa työskenteli 3,8 % henkilöstöstä (valtionhallinto: 12,5 %), kun vastaava luku vuotta aikaisemmin oli 4,8 %.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli 5,5 % (valtionhallinto: 5,2 %). Vähennystä edelliseen vuoteen 0,2 prosenttiyksikköä. Osa-aikatyötä tekevistä oli naisia 76 % (valtionhallinto: 71,9 %). Naisilla osa-aikaisuuden korostumista selittävät esim. lasten hoitoon liittyvät työaikajärjestelyt ja osa-aikaeläkkeen yleisempi käyttö.

Kaavio 6. Osa-aikaisten henkilöiden prosenttiosuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2011–2015

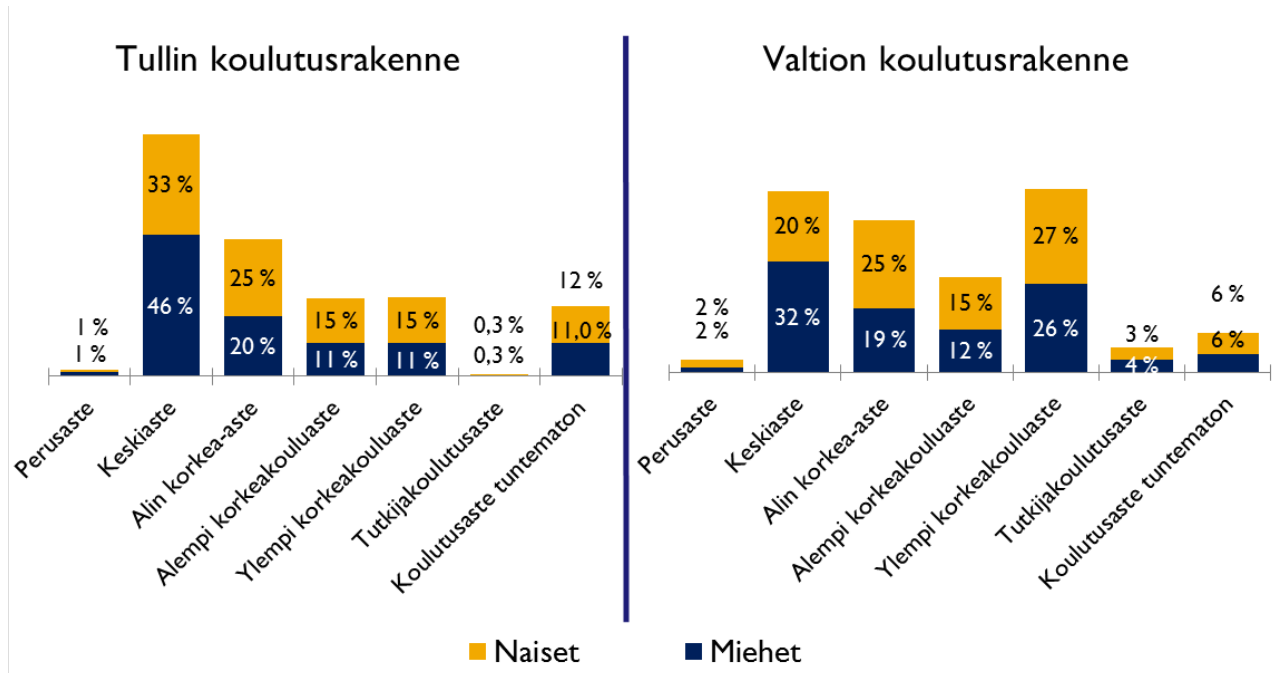


3.5. Henkilöstön koulutusrakenne

Vuonna 2015 Tullin koulutustasoindeksi laski 0,2 yksikköä, ollen 4,4. *) Naisten koulutustasoindeksi oli 4,5 ja miesten 4,2. Koko valtion sektorin koulutustasoindeksi oli 5,1.

*) Koulutusrakennetta tarkastellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Koulutustasoindeksi on keskiarvo henkilöiden koulutusasteesta. Asteikko ilmenee taulukosta I.

Kaavio 7. Tullin ja valtion henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 2015



Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna Tullin henkilöstössä on suhteessa enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakouluasteen ja tutkijakoulutuksen suorittaneita. Vuonna 2015 Tullin henkilöstöstä 25,6 % oli korkeakouluasteen ja tutkijakoulutusasteen tutkinnon suorittaneita (valtionhallinto: 44,0 %). Valtionsektorin korkeampi koulutusaste selittyy sillä, että tietyissä virastoissa, kuten ministeriöissä, suuri osa henkilöstöstä on korkeakoulututkinnon suorittaneita.

Taulukko 1. Koulutusrakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2015

Koulutusrakenne	Tulli	Valtio
1-2 Perusaste	1,13 %	1,90 %
3 Keskiaste	39,78 %	26,40 %
5 Alin korkea-aste	22,11 %	22,02 %
6 Alempi korkeakouluaste	12,61 %	13,75 %
7 Ylempi korkeakouluaste	12,70 %	26,52 %
8 Tutkijakoulutusaste	0,32 %	3,70 %
Koulutusaste tuntematon	11,35 %	5,70 %

4. Henkilöstön uusiutuminen

Henkilöstön poistuma oli vuonna 2015 Tullissa 5,7 % (vuonna 2014: 4,8 %). Luvussa ovat mukana mm. toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Vaikka muu poistuma väheni edelliseen vuoteen verrattuna, eläkkeelle siirtyneiden määrä kasvoi vajaan 30 % vuodesta 2014. Vuonna 2015 eläkkeelle jäi 54 henkilöä, kun vuoden 2014 vertailuluku oli 42 henkilöä. Keskimääräinen eläköitymisikä oli 62,7 vuotta.

Vuoden 2015 aikana Tullin palvelukseen uutena henkilönä tuli 79 henkilöä, mikä on 3,6 % vuoden 2015 lopun henkilöstöstä. Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet.

Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2014–2015 *)

Poistuneet	2014	2015
Muu valtion virasto / laitos	7	15
Kunta, kuntainliitto, seurakunta	0	0
Yksityinen sektori	5	2
Eläke	42	54
Kuollut	1	2
Muu/tuntematon syy	57	19
Yhteensä	112	92

*) Tiedot perustuvat Kieku-järjestelmään.

5. Henkilöstön työhyvinvointi

Hyvä fyysinen kunto ja henkinen vireys ovat merkittäviä terveyttä ja työkykyä tukevia tekijöitä. Myös työssä viihtyminen, ihmisten väliset vuorovaikutussuhteet ja työyhteisön toimivuus ovat erittäin tärkeitä työssä jaksamisen elementtejä. Työsuojelun, johtamismenetelmien ja työnhallinnan vahvistamisen avulla sekä tarvittaessa työjärjestelyin huolehditaan hyvästä työilmapiiristä. Työterveyshuollon ja kuntoutuksen keinoin unohtamatta työntekijän omaa aktiivista panosta pyritään tarpeen mukaan vahvistamaan työkyvyn säilymistä koko työuran ajan.

Tullin sairauspoissaoloja seurataan kuukausittain yksikkökohtaisilla raporteilla. Henkilöstöhallinto tarttuu sairauspoissaoloihin liittyviin ilmiöihin yhteistyössä esimiesten ja työterveyshuollon kanssa. Osatyökykyisten työllistymistä tuetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa mietittävin keinoin.

Vuonna 2014 tulos- ja kehityskeskusteluihin on otettu mukaan 58 vuotta täyttäneiden tai seuraavan viiden vuoden aikana eläköityvien osalta kohta, jossa keskustellaan työssä jaksamisesta ja osaamisen siirtämisestä. Sovitut toimenpiteet kirjataan lomakkeelle.

Vuoden 2011 alusta käyttöön otettua varhaisen välittämisen toimintamallia jalkautettiin edelleenkin esimiehille ja henkilöstölle. Varhainen välittäminen on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhdessä sopima toimintamalli, jolla edistetään työkykyä uhkaavien ongelmien tunnistamista ja niihin tarttumista mahdollisimman varhain.

Vuonna 2015 Tullilla oli kolme työterveyshuollon palveluntarjoajaa: Vita lääkäriasema Oy pää-kaupunkiseudulla, Citylākarna Ahvenanmaalla ja Terveystalo Oy muualla Suomessa. Tulli on syventänyt paikallista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. On pidetty paikallisia yhteistyöpalavereita eri paikkakunnilla, joihin on osallistunut paikallinen työterveyshuolto, Tullin esimiehet ja henkilöstöhallinnon edustus. Yhteistyön syventämisestä ja kohdennetuista tukitoimista on saatu hyviä kokemuksia ja sairauspoissaoloja laskettua.

Vuonna 2015 Kaiku-rahaa haettiin Sähköisen palvelukeskuksen Spake virtaa Kaiku-hankkeeseen, joka jatkuu vuoden 2016 ajan. Kaiku-rahaa haettiin myös Tullin johtoryhmätyöskentelyn kehittämiseen.

Tullissa toteutettiin valtiovarainministeriön toimeksiannosta Työterveyslaitoksen työilmapiirikysely (Tulli selvityskysely) marraskuussa 2014, joka oli lyhennetty versio Tullissa aiemmin teetetyistä Parempi työyhteisö -työilmapiiritutkimuksista. Vastausprosentti kyselyyn oli hyvä 74 %. Tutkimuksen mukaan Tullin toiminta on yleisesti hyvää ja vertailukelpoista muuhun valtioonhallintoon. Myös henkilöstöasioissa Tulli on ollut valtioonhallinnossa edelläkävijöiden joukossa. Lisäksi asiakaskokemus on hyvin myönteinen. Kehitettävää löytyy kuitenkin johtamisessa ja esimiestyössä. Henkilöstö odottaa muun muassa enemmän tasapuolisuutta töiden jaossa, alaisten kuuntelemista, palautetta ja kannustamista esimiehiltä, vastuunottamista sekä asioihin puuttumista tarvittaessa. Selvityskyselyyn liittyneet kehittämistilaisuudet pidettiin vuoden 2015 aikana.

5.1. Sairauspoissaolot

Vuonna 2015 Tullin henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja 11,3 työpäivää/htv. Sairauspoissaolot*) vähenivät edellisvuoteen verrattuna 0,1 työpäivää/htv. Koko valtioonhallinnon sairauspoissaolojen määrä oli 8,6 työpäivää/htv.

Tullissa sairastettiin 2,7 työpäivää enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Useassa yksikössä päästiin kuitenkin valtion keskiarvon alapuolelle. Esimerkiksi Maarianhaminan tullissa sairastettiin vain 6,4 työpäivää/htv.

Yksi sairauspoissaolo Tullissa kesti keskimäärin 4,1 työpäivää. Sairaustapauksien lukumäärä oli 6077 (2014: 5997 kpl). Kaikista sairaustapauksista lyhyitä, 1–3 sairauspäivän sairauspoissaoloja oli 73,8 prosenttia (valtioonhallinto 75,8 %). Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja vuonna 2015 oli 23,8 prosenttia koko henkilöstöstä (valtioonhallinto 40,3 %). Edelliseen vuoteen verrattuna Tullissa sairastettiin siis entistä vähemmän, 1–3 päivän sairauspoissaolojen määrä laski vajaa 5 prosenttiyksikköä ja terveysprosentti koheni vajaan 2 prosenttiyksikköä vuoteen 2014 verrattuna.

Vuonna 2015 sairauspoissaolojen vuoksi Tulli menetti noin 99 henkilötyövuotta, minkä hinta työvoimakustannuksina oli noin 5,3 milj. euroa**). Jos sairauspoissaolojen määrää pystyttäisiin vähentämään nykyisestä 11,3 työpäivästä/htv 9,0 työpäivään/htv, niin Tulli saisi käyttöönsä 20-henkilötyövuotta lisää.

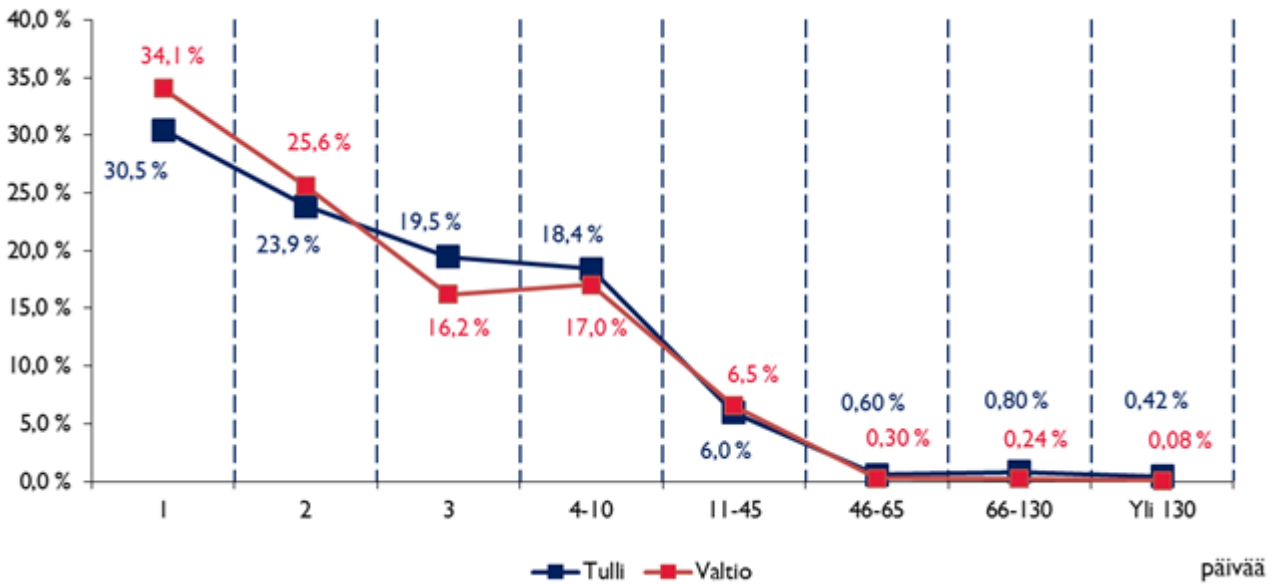
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona vuonna 2015 olivat noin 427 €/htv (valtioonhallinto: 517,50 €/htv). Nousua vuodesta 2014 on tapahtunut Tullissa 40 €/htv, mutta valtioonhallinnon keskiarvoon verrattuna kustannukset ovat edelleenkin alhaisemmalla tasolla.

Sairauspoissaolojen määrä on yksi työhyvinvoinnin mittari. Poissaolojen vähentämiseen voidaan vaikuttaa muun muassa töiden järjestelyillä, ergonomia-asioista huolehtimalla, ristiriitoihin puuttumalla ja hyvällä esimiestyöllä. Sairauspoissaolojen vähentyminen vaikuttaa osaltaan taas siihen, että työt jakautuvat työyhteisössä tasaisemmin, ja työstä aiheutuva kuormitus vähenee.

Taulukko 3. Sairauspoissaoloihin liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2011–2015 ja valtioonhallinnossa 2015

Sairauspoissaolot	2011	2012	2013	2014	2015	Vatio 2015
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	12,70	12,40	11,90	11,40	11,30	8,60
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,40	4,40	4,40	4,20	4,10	4,20
Sairaustapauksien lukumäärä	6 562	6 375	6 171	5 997	6 077	150 356
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista tapauksista	75,40 %	77,30 %	76,80 %	78,40 %	73,80 %	75,80 %
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	32,60 %	25,50 %	27,60 %	22,10 %	23,80 %	40,30 %
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	4,00	4,00	3,90	3,50	4,10	4,30

Kaavio 8. Sairaustapauksien pituuksien jakautuma Tullissa ja valtionhallinnossa 2015



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

**) Tullin henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset eur/htv) vuonna 2015 oli 53 769,70 euroa. Työvoimakustannusten määritelmä ks. kappale 7.1 Työvoimakustannukset.

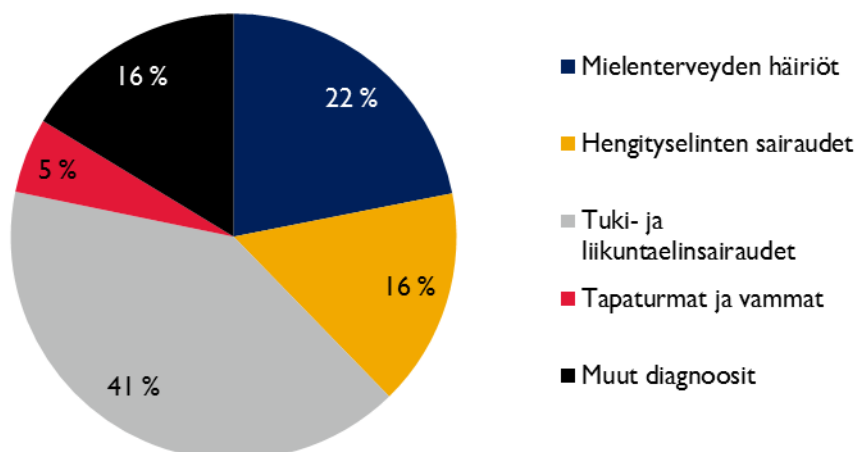
5.2. Sairauspoissaolojen syyt

Yleisimmät sairauslomien syyt vuonna 2015 olivat Vitan^{*)} tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet (41 %), mielenterveyden häiriöt (22 %) ja hengityselinten sairaudet (16 %). Mielenterveyden häiriöiden osuus on noussut 8 % ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus 6 % vuodesta 2014. Kolme yleisintä tautiryhmää kattaa 79 % kaikista sairaustapauksista.

Tullissa pyritään tarttumaan työkykyongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkilöstön terveydentilasta johtuviin ongelmiin mietitään ratkaisukeinoja yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa työkykyneuvottelussa, johon osallistuvat asianosainen henkilö, esimies ja henkilöstöhallinnon edustaja. Halutessaan asianosainen henkilö voi ottaa luottamus henkilön mukaan työkykyneuvotteluun. Keinoina työkyvyn tukemiseksi ovat muun muassa työkuormituksen tilapäinen keventäminen erilaisin työjärjestelyin, osittaiset virkavapaat, osasairauspäivärahan käyttäminen, työkokeilut, KELAn yksilöperusteiset kuntoutukset sekä muut kuntoutusmuodot.

*) Vitan osuus kaikista Tullin työterveyskäynneistä on 52 %.

Kaavio 9. Viton tilastoimien sairauspoissaolojen syyt 2015



5.3. Työtapaturmat

Tullin henkilöstölle kertyi vuonna 2015 työtapaturmasta aiheutuneita poissaoloja 0,5 työpäivää/htv. Tapaturmapoissaolojen määrä/htv pysyi vuoden 2014 tasolla, mutta poissaolojen kesto lisääntyi hieman, ollen keskimäärin 13,3 (vuonna 2014: 12,6) päivää tapausta kohden.

Taulukko 4. Työtapaturmapoissaoloihin liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2011–2015 ja valtionhallinnossa 2015

Tapaturmat	2011	2012	2013	2014	2015	Vatio 2015
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/htv	0,7	0,5	0,8	0,5	0,5	0,3
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	20,2	16,6	22,9	12,6	13,3	10,3

5.4. Kuntoutus

Työterveyshuoltolain 12 § 1 momentin 5 kohdan mukaan työnantajan kuuluu hyvän työterveys-huoltokäytännön mukaisesti seurata ja edistää vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymistä työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen tai ohjata lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen.

Tullin henkilöstölle järjestettiin vuoden 2015 aikana TYK-kuntoutus sekä kuntoremonttikurssi. Lisäksi Tullin henkilöstöllä on mahdollisuus hakeutua KELAn yksilöllisiin kuntoutuksiin työterveyshuollon kautta.

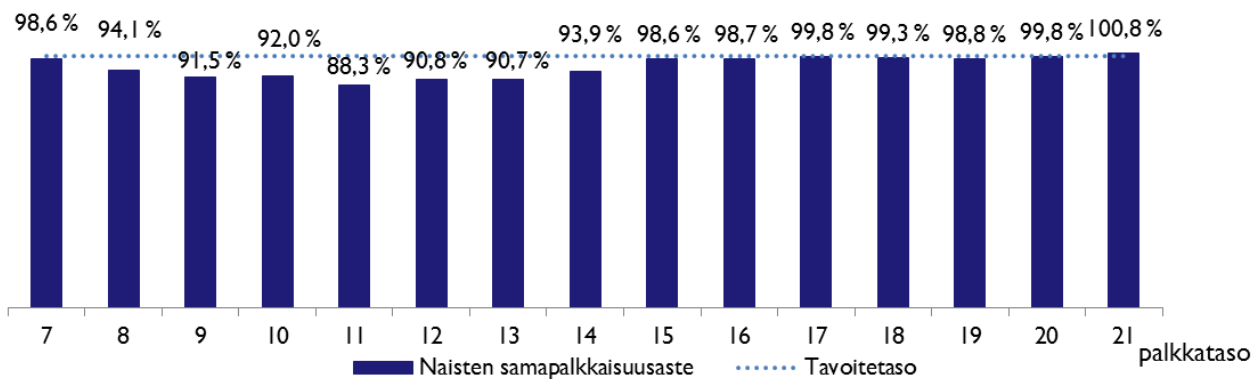
Kela on muuttanut kuntoutusrakenteita siten, että Aslak- ja TYK-kuntoutukset lakkaavat. Tilalle tulee avo- ja laituskuntoutuksena toteutettava KIILA-kuntoutus, jota järjestetään 1.5.2016 alkaen. KIILA-kuntoutusta tehdään yhteistyössä työterveyshuollon ja työpaikan toimijoiden sekä kuntoutuspalvelun tuottajan välillä, jotta pystytään parhaalla mahdollisella tavalla ylläpitämään työntekijän työkykyä tai palauttamaan sitä.

Henkilöstön alentuneeseen työkykyyn ja selviytymisvaikeuksiin kiinnitetään työpaikalla huomiota mahdollisimman varhaisessa vaiheessa Tullin varhaisen välittämisen toimintamallin mukaisesti. Työpaikan työolosuhteet sekä työtehtävistä selviytyminen selvitetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Päihdekuntoutus kuvataan tarkemmin päihdeettömyysohjelmassa.

5.5. 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. Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2015 oli 94,0 % (vuonna 2014: 92,8 %), miesten saama palkka oli siis 6,4 % korkeampi kuin naisten saama palkka. Vaativuustasoilla 7 sekä 15–20 naisten palkka on lähes yhtä suuri tai sama kuin miesten palkka. Vaativuustasolla 21 naisten palkka on 0,8 % miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi on vaativuustasolla 11 (88,3 %). Osa edellä mainituista palkkaeroista voidaan selittää perustelluilla palkkauksellisilla erillä, esimerkiksi sillä, että miehet toimivat enemmän kyseisillä vaativuustasoilla jaksotyössä, jolloin kokonaispalkkaa kasvattavat haittalisät, joita maksetaan ilta- ja viikonlopputyöstä sekä sellaisissa tehtävissä, joissa haitallisista työolosuhteista maksetaan olosuhdelisää. Tasoilla 8–11 työskentelee hiukan yli 50 % kaikista Tullin työntekijöistä.

Kaavio 10. Tullin samapalkkaisuusindeksi palkkatasoittain 2015 (Tahti)



5.6. Virkistystoiminta

Tulli hankkii palveluina henkilöstön työhyvinvointia osaltaan edesauttavia tekijöitä, kuten liikuntaharrastuksia, virkistystä ja vapaa-ajan toimintaa Tullin Urheilukerho ry:n, sen alaisten jäsenyhdistysten sekä Tullin Lomatukisäätiön toiminnan kautta.

Tullin Urheilukerho ry ja 17 paikallista jäsenyhdistystä kannustavat vapaaehtoistoiminnallaan Tullin henkilöstöä omaehtoiseen liikuntaan. Jäsenyhdistykset järjestävät lajikohtaisten jaostotoimintojensa ohella vuosittain erilaisia kuntokilpailuja ja -tempauksia, liikuntailtapäiviä sekä Tullin talvi- ja kesä-mestaruuskilpailuja.

Liikunta- ja urheilutapahtumat ovat Tullissa hyvin suosittuja, esimerkiksi mestaruuskisoihin osallistuu vuosittain lähes 400 tullilaista. Tullin 57. talvikisat järjestettiin Pajulahdessa ja kesäkisat Turussa. Eikilpailulliset lajit, kuten laturetkihiihto ja maastovaellus, kuuluivat kisojen suosituimpiin lajeihin. Uusina lajeina vanhojen tuttujen rinnalla pelattiin myös jääkolkkaa ja frisbeegolfia. Myös European Customs Sports Association`in (ECSA) järjestämiin kansainvälisiin kilpailuihin ja tapahtumiin on Suomesta osallistuttu aktiivisesti.

Tullissa toimii viiden eri henkilöstöjärjestön ja Tullin muodostama Tullilaitoksen Lomatukisäätiö. Säätiö on vuokrannut henkilöstön lomanviettoa varten Degerbyn entisen tulliaseman Ahvenanmaalta sekä entisen rajavartioaseman Laikosta, Rautjärven kunnasta. Säätiön tilat tarjoavat edullisen vaihtoehdon lomailulle. Myös henkilöstöjärjestöillä ja muutamalla urheilukerhon paikallisella jäsenyhdistyksellä on lomamökkejä ja -osakkeita, joita jäsenistö voi vuokrata edullisesti.

6. Henkilöstön kehittäminen

Tullialan peruskoulutusta (TPK) suoritti vuonna 2015 yhteensä 93 Tullin operatiivisissa tehtävissä toimivaa opiskelijaa. Tullialan peruskoulutuksen opiskelijat suorittavat peruskoulutuksen yhteydessä myös Tullialan ammattitutkinnon, joka on virallinen II asteen ammatillinen näyttötutkinto. Ensimmäisenä aloittaneesta TPK-ryhmästä valmistui ja sai tutkintotodistuksen 18 opiskelijaa joulukuussa 2015. Tullialan ammattitutkinnon järjestäjänä toimii Tullin kanssa yhteistyösopimuksen tehnyt Kouvolan seudun ammattiopisto, KSAO Aikuisopisto, joka ostaa Tullin koulutukselta tutkintoon valmistavan koulutuksen. Tullialan peruskoulutuksen asiantuntijoille ja erityistehtävissä toimiville henkilöille tarkoitettua TPK:n E-linjaa suoritti 14 Tullin asiantuntijaa. Vanhanmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen, APK:n, suoritti loppuun 7 opiskelijaa vuonna 2015. TPK-ryhmien lisäksi Tullialan ammattitutkintoa suoritti vuonna 2015 yhteensä 13 Tullin henkilöstöön kuuluvaa, joista seitsemän valmistui ja sai tutkintotodistuksen.

Opetushallituksen Tullialan ammattitutkinnon perusteiden uudistaminen käynnistyi tammikuussa 2015. Uudistamistyössä avattiin operatiivisen perustullityön työprosessit noin 70 tullij- ja koulutusasiantuntijan yhteistyönä. Keskeinen muutos on, että ainoastaan tullivirkamiehet voivat suorittaa tutkinnon Tullivalvonnan osaamisalaa. Uusien tutkinnon perusteiden on tarkoitus astua voimaan syksyllä 2016.

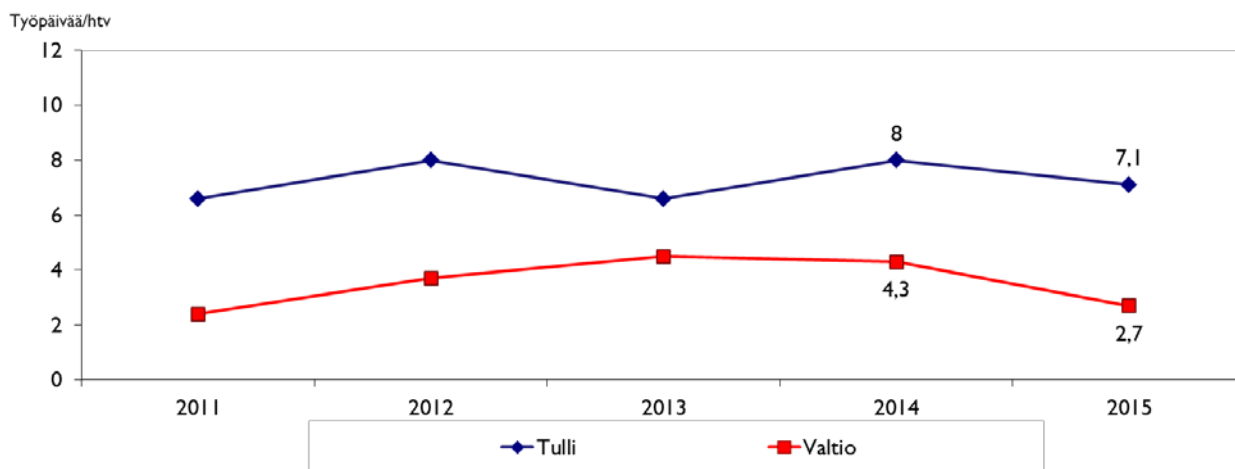
Ammatillisessa jatko- ja täydennyskoulutusohjelmassa toteutettiin vuonna 2015 kaikkiaan 412 koulutustapahtumaa. Täydennyskoulutus painottui valvonnan ja tutkinnon alueelle. Ajankohtaiskoulutuksien painotus oli puolestaan tullauksessa ja verotuksessa. Tullin sisäiseen, uusille esimiehille suunnattuun valmennukseen osallistui vuoden aikana 21 henkilöä. Tulos- ja kehityskeskustelukoulutukseen osallistui 31 esimestä. Lisäksi yksittäiset esimiehet opiskelivat mm. HAUS/JOKO-, Johtamisen erikoisammattitutkinto- ja muilla esimieskursseilla Tullin ulkopuolella.

Kansainvälinen tullikoulutukseen liittyvä yhteistyö oli vilkasta ja painottui EU-, Venäjä- ja pohjoismaiseen yhteistyöhön. Tullin koulutus oli kutsuttu esittelemään Suomen tullikoulutusta WCO:n seminaariin Wieniin toukokuussa ja Münsterin yliopistoon kesäkuussa. Kesäkuussa Tullikoululla järjestettiin lisäksi pohjoismaiden tullien vuotuinen koulutuskokous. Marraskuussa Tullin koulutuksen edustajat pitivät viikon mittaisen koulutustapahtuman Kiinan tullin kutsusta Guangzhoussa Kiinassa. Kansainvälisiä vieraita Tullin koulutukseen kävi tutustumassa vuoden aikana Turkista, Venäjältä, Kreikasta, Kosovosta ja Tsekin tasavallasta.

EU-tullien yhteisen osaamiskartan soveltamista Suomen tullissa vietiin vuoden aikana eteenpäin Tullin henkilöstöhallinnon ja koulutuksen yhteistyönä. Työ kytkeytyy Tullin palkkausjärjestelmän päivittämiseen. Osaamiskartoitus perustuu EU-tullien yhteiseen osaamisen viitekehykseen, mikä on soveltuvin osin käyttökelpoinen myös Suomen tullissa. Tarkoitus on, että Tullin palkkausjärjestelmän viitetehtäviin määritellään yhteiset osaamiset ja niiden tasot. Osaamistasot olisi siten mahdollista arvioida vuosittain tuloskeskustelusta eriytettävässä osaamiskeskustelussa.

Vuonna 2015 Tullin henkilöstöstä 86 % osallistui henkilöstökoulutukseen. Henkilöstökoulutus sisältää sekä Tullin oman koulutuksen että ulkopuoliseen koulutukseen osallistumisen. Yhteenlaskettu henkilöstökoulutuksen laajuus vuonna 2015 oli 15 546 koulutettavapäivää eli 7,1 päivää henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto 2,7 pv/htv). Koulutettavapäivien määrä on laskenut 12,8 prosenttia edellisestä vuodesta. Koulutettavapäivien lasku johtuu lukuisista kehittämishankkeista, joiden vuoksi koulutuksia ei ole pystytty järjestämään yhtä runsaasti kuin aiempina vuosina sekä myös uudenlaisten osaamisen kehittämisen menetelmien käyttöönotosta. Tullin koulutuksen huomattavasti suurempi määrä valtionhallinnon keskiarvoon verrattuna johtuu omasta ammatillisesta peruskoulutuksesta ja kattavasta jatko- ja täydennyskoulutuksesta, joka jatkuu läpi työuran.

Kaavio 11. Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa ja valtionhallinnossa 2011–2015



7. Työvoimakustannukset ja palkkaus

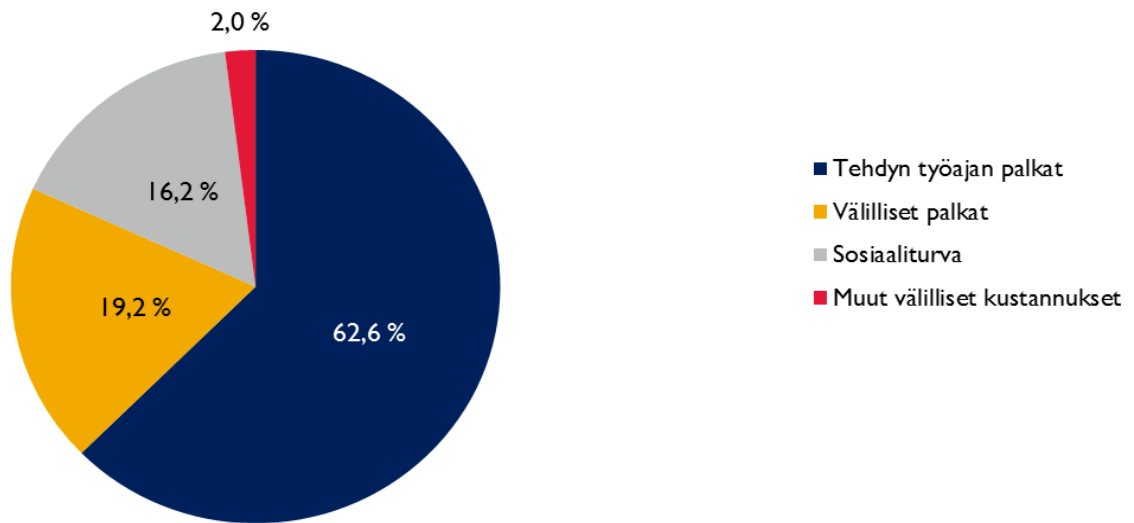
7.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset sisältävät tehdyn työajan palkat, välilliset palkat ja sosiaaliturvamaksut. Vuonna 2015 Tullin työvoimakustannukset olivat Tahti-järjestelmän mukaan 118,1 miljoonaa euroa (vuonna 2014: 118,3 milj. euroa), joista varsinaisten palkkojen osuus oli 81,8 % eli noin 96,6 miljoonaa euroa (vuonna 2014: 97,1 milj. euroa). Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat.

Välilliset palkkakustannukset olivat kertomusvuonna 22,6 miljoonaa euroa (vuonna 2014: 23,9 milj. euroa). Välilliset palkkakustannukset sisältävät muun muassa vuosiloma-ajan, sairausajan, koulutusajan ja perhevapaiden palkat. Perhevapaisiin sisältyvät äitiys- ja isyysvapaat sekä sairaan lapsen hoito. Sosiaaliturvakulut ovat 16,2 % työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset laskivat 0,1 % vuodesta 2014. Työvoimakustannukset olivat 69,2 % Tullin toimintamenoista.

Vuonna 2015 Tullin henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset €/htv oli 53 769,70 euroa (valtionhallinto: 60 007,40 €/htv). Henkilötyövuoden hinta on noussut 1,8 % vuodesta 2014.

Kaavio 12. Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2015



7.2. Palkkaus

Tullin palkkausjärjestelmä (VPJ) muodostuu tehtävän vaativuuteen, henkilökohtaiseen työ-suoritukseen ja ammatinhallintaan sekä kokemukseen perustuvista palkanosista. Edellisten lisäksi voidaan maksaa olosuhdelisää ja muita palkanlisä ja lisäpalkkioita, kuten kielitaitolisää. Palkkausjärjestelmässä on 18 vaativuustasoa. Kokemusosa on enintään 10 % vaativuusosasta. Henkilökohtainen osa on enintään 34 %. Olosuhdelisä on enintään neljä prosenttia vaativuustason perustasosta. Olosuhdelisää maksetaan sellaisista fyysisen tai psyykkisen työympäristön haitoista, joita ei ole otettu huomioon palkan muissa määräytymisperusteissa ja joita ei voida poistaa työsuojelutoimenpitein. Henkilön suoritusarviointi tehdään tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä.

Palkkausjärjestelmän kehittämiseen on asetettu työryhmä vuoden 2015 alusta, ja muutosten on tarkoitus tulla voimaan syksyllä 2017. Tavoitteena on, että kokemusosa liitetään henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin. Henkilökohtaisen suorituksen arviointiasteikko määritetään kannustavammaksi ja mahdollisesti neliportaiseksi. Tullin palkkausjärjestelmän soveltamisohje ja vaativuustasokartta päivitetään. Lisäksi kehittämisen kohteena on EU:n tullien osaamisen viitekehityksen käyttöönotto sekä tuloskeskustelun ja kehityskeskustelun erottaminen erillisiksi keskusteluiksi siten, että kehityskeskusteluissa tehtäisiin työntekijän itsearviointiin ja esimiehen näkemykseen perustuva osaamisen kehittämisen suunnitelma EU-tullien osaamisen viitekehitystä soveltaen. Kehittämisen seurauksena kenenkään palkka ei tapahtuvien uudistusten vuoksi laske. Kehittäminen tapahtuu yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa, ja työryhmien ohjausryhmänä toimii Tullin palkkatyöryhmä, jossa sopijaosapuolet ovat edustettuina.

Vuonna 2015 noin 93 % henkilöstöstä kuului uudistetun palkkausjärjestelmän piiriin. Kertomusvuonna 61,2 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöstöstä työskenteli vaativuustasoilla 6–12. Yleisimmät vaativuustasot kertomusvuonna olivat 8 ja 9, joihin molempiin kuului noin 15 % palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Luvut ovat pysyneet samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna.

7.3. Työajan käyttö

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tahti-järjestelmän mukaan 77,2 % ja koulutuksen, lomien ja muun ei tehdyn työajan osuus 22,8 %. Vuonna 2015 työpäivien lukumäärä oli 252. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, niin kokoaikainen henkilö teki Tullissa keskimäärin 194,5 työpäivää. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa vastaavan varsinaisiin työtehtäviin käytetyn työpanoksen, tarvittiin 1,3 henkilöä. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 7 työpäivää (2,8 %), vuosilomiin 36,8 työpäivää (14,6 %) ja sairauspoissaoloihin 11,3 työpäivää (4,5 %). Rahana korvatus ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,1 %.

Tullissa on käytössä etätömalli. Etätömahdollisuutta käytti vuoden 2015 aikana noin 10 prosenttia henkilöstöstä. Tullissa tehtiin vuoden 2015 aikana 1 721 etätöpäivää. Eniten etätömahdollisuutta hyödynnettiin ulkomaankauppa- ja verotus- sekä hallinto-osastoilla.

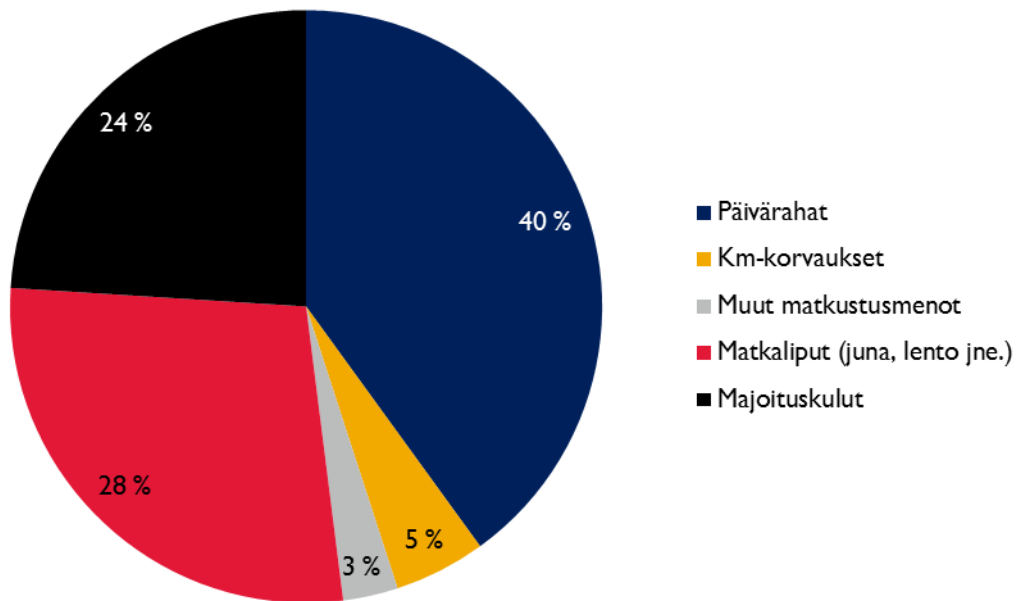
7.4. Matkustus

Tullin matkustusmenot olivat samalla tasolla kuin edellisenä vuotena, ollen 2,6 miljoonaa euroa vuonna 2015 vaikka henkilömäärä laski samanaikaisesti 2,5 %. Vuoden 2015 matkakustannuksista reilut 49 % muodostui syys-joulukuun välisenä aikana, eli juuri silloin kun Tornion tehostetun tullivalvonnan operaatio oli vilkkaimmillaan. Kyseinen operaatio vaikutti lähes yksinomaan toimipaikkaosastoon, jonka vuosittaiset matkakulut nousivat 11 % edellisestä vuodesta, muiden Tullin osastojen matkakulut olivat ennallaan tai laskivat vuoteen 2014 verrattaessa.

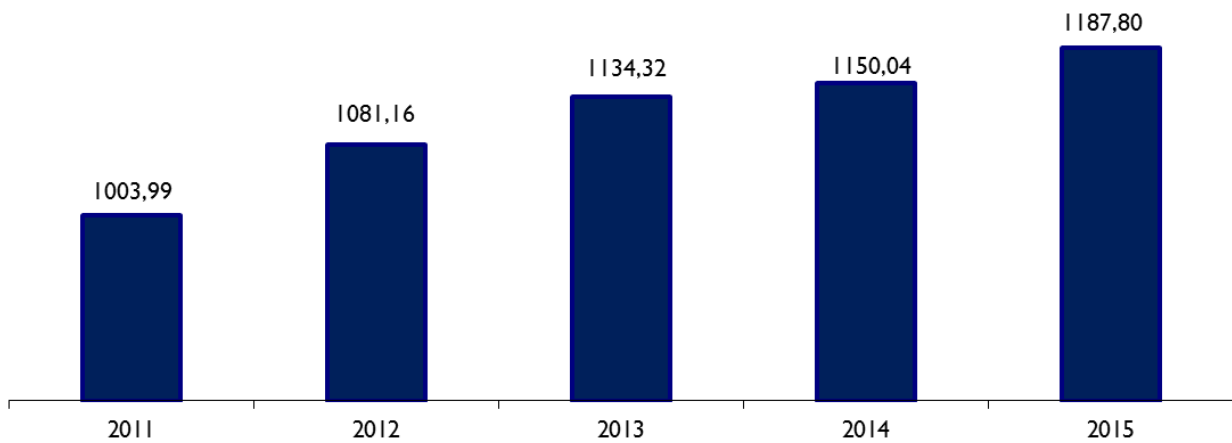
Liikkuvien valvontaryhmien toiminta tapahtuu pääosin tien päällä. Lisäksi matkakustannuksia aiheuttavat muun muassa koulutukset ja erilaiset kokoukset. Videoneuvotteluyhteyksien käyttöä on lisätty koulutuksissa ja kokouksissa. Matkakulujen osuus toimintamenoista oli sama kuin edellisenä vuonna, 1,53 % (valtionhallinto: 2,21 %). Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 187,80 euroa (vuonna 2014: 1 150,82 eur).

Suurin menoerä matkustusmenoissa oli päivärahat, ja niiden osuus matkakustannuksista oli 40 %. Toinen suuri menoerä on matkaliput, jotka kattavat 28 % matkakustannuksista. Majoituskulujen osuus on 24 % ja kilometrikorvausten osuus 5 % matkakustannuksista.

Kaavio 13. Matkakustannusten jakautuminen 2015



Kaavio 14. Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2011–2015



8. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2015 lopussa yhteensä 2 212 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä kertomusvuonna oli 2 202. Henkilöstöstä oli 46,7 % naisia ja 53,3 % miehiä. Henkilöstön keski-ikä nousi hieman edellisestä vuodesta ollen nyt 47,2 vuotta.

Taulukko 5. Yhteenveto Tullin henkilöstötilinpäätöksen tiedoista 2011–2015

Yhteenveto	2011	2012	2013	2014	2015
Henkilömäärä	2348	2347	2319	2269	2212
HTV (Prima ja Kieku)	2279	2267	2267	2234	2202
HTV (Tahti)	2286,5	2280,5	2274,6	2239,4	2197,2
Keski-ikä	45,5	45,7	46,2	46,8	47,2
Naisten %-osuus	46,9	46,4	46,2	46,7	46,7
Virka-suhteisten %-osuus	95,6	95,4	95,1	96,3	96,3
Osa-aikaisten %-osuus	7,7	6,9	6,6	5,7	5,5
Määräaikaisten %-osuus	3,9	4,9	5,3	4,8	3,8
Koulutustasoindeksi	4,5	4,5	4,6	4,6	4,4
Koulutuspanos pv/htv	6,6	8	6,5	7,5	7,1
Poistuma % henkilöstöstä	5,5	6,0	5,9	4,8	5,7
Sairauspoissaolot työp/htv	12,7	12,4	11,9	11,4	11,3
Tapaturmapoissaolot, työp/htv	0,7	0,5	0,8	0,5	0,5
Työvoimakustannukset milj. eur	113,2	116,0	118,5	118,3	118,1
Palkkasumma milj. eur	93,2	96,0	98,0	97,1	96,6

Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 15 546 oppimistyöpäivää eli 7,1 päivää htv:ta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksin arvo laski edellisestä vuodesta 0,2, ollen 4,4.

Sairauspoissaolojen lukumäärä vuonna 2015 oli 24 862 työpäivää, mikä on 2,3 % edellisvuotta vähemmän. Henkilötyövuotta kohden sairauspoissaolopäiviä oli 11,3 työpäivää. Poissaolojen määrä sairaustapausta kohden kesti keskimäärin 4,1 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,5 työpäivää/htv.

Tullin työvoimakustannukset olivat 118,1 miljoonaa euroa, joista varsinaisten palkkojen osuus oli 96,6 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset olivat 69,2 % Tullin toimintamenoista. Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 77,2 % ja koulutuksen, lomien ja muun ei tehdyn työajan osuus 22,8 %.

Vuonna 2015 noin 93 % henkilöstöstä kuului uudistetun palkkausjärjestelmän piiriin. Kertomusvuonna 61,2 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöstöstä työskenteli vaatavuustasoilla 6–12. Yleisimmät vaatavuustasot kertomusvuonna olivat 8 ja 9, joihin molempiin kuului noin 15 % palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Luvut ovat pysyneet samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna.

Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 187,80 euroa ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 1,53 %.

Koostajat:

Hallinto, Taloushallinto

Johdon laskentatoimi

Pia Pesu

Ville Törmälä

Johdonlaskentatoimi@tulli.fi

