



# TULLIN

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

# 2017



**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.....	6
3.4.	Palvelussuhteen luonne.....	8
3.5.	Henkilöstön koulutus rakenne .....	8
4.	Henkilöstön uusiutuminen.....	9
5.	Henkilöstöresurssit 2018–2019 .....	10
6.	Henkilöstön työhyvinvointi.....	10
6.1.	Työhyvinvointi .....	10
6.2.	Sairauspoissaolot .....	11
6.3.	Sairauspoissaolojen syyt .....	13
6.4.	Työtaturmat.....	14
6.5.	Naisten ja miesten samapalkkaisuus .....	14
6.6.	Virkistystoiminta.....	15
7.	Henkilöstön kehittäminen .....	16
8.	Tullin koulutussuunnitelma.....	17
9.	Työvoimakustannukset ja palkkaus.....	18
9.1.	Työvoimakustannukset.....	18
9.2.	Palkkaus .....	18
9.3.	Työajan käyttö .....	19
9.4.	Matkustus.....	20
10.	Tiivistelmä.....	22

---

# I. Henkilöstöjohdon terveiset

Vuosi 2017 oli henkilöstöhallinnon näkökulmasta säästämisen vuosi. Säästöjä tehtiin Tullin johdon linjausten ja päätösten perusteella lähes kaikista menolajeista. Erityisesti säästöt kohdistuivat Tullin henkilöstöresursseihin, joita jouduttiin vähentämään kertomusvuoden aikana 75 henkilötyövuodella määrärahojen riittämisen varmistamiseksi. Lisäksi VETO-hankkeen myötä Tullista siirtyi Verohallintoon noin 200 henkilöä. Rekrytointia pysyviin palvelussuhteisiin vain noin 10 henkilön verran.

Pieni henkilöstön tulovaihtuvuus aiheuttaa monenlaisia haasteita henkilöstöjohtamisen kannalta. Työtä tehdään pienemällä porukalla, minkä lisäksi henkilöstö ikääntyy. Nämä yhdessä vaikuttavat osaltaan henkilöstön työkykyyn. Tullin keski-ikä on noussut viimeisen kymmenen vuoden aikana noin viidellä vuodella. Vuonna 2017 henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta. Noin kaksi kolmasosaa tullilaisista on yli 45-vuotiaita.

Tilastojen perusteella ikääntyminen näkyy Tullissa työkyvyn heikentymisenä ja sairauspoissaolojen lisääntymisenä kaikissa työaikamuodoissa, mutta erityisesti vuorotyössä, missä työskentelee yli puolet henkilöstöstä. Vuorotyön kuormittavuus on yksilöllistä, mutta asiaan syventyessä on nähtävissä yhteys ikääntymisen ja sairauspoissaolojen lisääntymisen välillä. Tämän lisäksi vähentyneet henkilöstöresurssit vaikeuttavat työvuorojen räätälöintiä, mikä osaltaan voi hankaloittaa työtä vapaa-ajan yhteensovittamista ja heikentää työntekijöiden työhyvinvointia.

Tullissa sairastetaan noin 3,4 työpäivää enemmän kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Tullin sairauspoissaolot kasvoivat toista vuotta peräkkäin. Tullissa tulee jatkossa entistä tarmokkaammin miettiä keinoja, joilla henkilöstön työkykyä ja –hyvinvointia saadaan parannettua.

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja on osa johtamista. Työhyvinvointia ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla. Hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (Työterveyslaitos 2018.)

Tullissa tehdään työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi, josta hyvänä esimerkkinä ovat kertomusvuonna tehdyt yli 80 työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa. Suunnitelmien toteuttaminen on aloitettu ja niiden vaikuttavuutta arvioidaan työhyvinvointikyselyn tulosten ja sairauspoissaoloseurannan avulla. Tavoitteena on, että saamme molemmat kehittymään työhyvinvoinnin vinkkelistä positiiviseen suuntaan.

Työhyvinvoinnin parantamisen lisäksi pitää olla myös keinot, joilla puuttua epäkohtiin. Tullissa ei hyväksytä kiusaamista, häirintää tai toisiin kohdistuvaa epäasiallista käyttäytymistä. Työtä esimiesten ja henkilöstön valmiuksien parantamiseksi ristiriitojen ratkaisemiseksi on tehty yli kymmenen vuotta ja tälle työlle on tilaus huomennakin. Varhainen puuttuminen ongelmiin helpottaa niiden ratkaisemista ja vähentää niistä aiheutuvia haittoja.

Osaamisen kehittäminen on keino huolehtia omasta työhyvinvoinnista. Tullissa pilotoitiin kertomusvuonna nimetyissä ryhmissä uudenlaista erillistä osaamiskeskustelua. Osaamiskeskustelussa työntekijä pääsee arvioimaan itse omaa osaamista suhteessa tehtävän vaatimuksiin, minkä perusteella työntekijälle tehdään yhdessä esimiehen kanssa osaamisen kehittämisen suunnitelma. Tarkoitus on, että erilliset osaamiskeskustelut tulevat vaiheittain kaikille tullilaisille käyttöön.

Onneksemme pahin säästökuuri on tältä erää ohi ja määrärahat mahdollistavat harkitun rekrytoinnin ja uusiutumisen. Kun uusi into ja ideat kohtaavat kokemuksen ja ammattitaidon, syntyy parhaimmillaan uutta ja parempaa työntekemistä. Toivottavasti tämä näkyy myös työyhteisöjen hyvinvoinnissa. Vuoden 2018 aikana Tullin palvelukseen saadaan useita kymmeniä uusia tullilaisia. Toivotetaan uudet osaajat lämpimästi tervetulleiksi ja tehdään yhdessä kaikkemme, että uudet ja vanhat tullilaiset viihdymme Tullissa.

*Yhteistyöterveisin,*

*Juha Madetoja  
henkilöstöjohtaja*

## 2. Johdanto

Tullin henkilöstötilinpäätös 2017 tarjoaa tietoa henkilöstön määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi siinä käsitellään mm. työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Henkilöstötilinpäätöksen tarkasteluvuosi on 2017, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmältä ajanjaksolta.

Vuoden 2017 tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmään, Kieku-järjestelmään sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raportteihin.

Tahti-järjestelmään Kieku-järjestelmästä siirtyneissä tiedoissa vuosina 2014–2017 on havaittu virheellisyyksiä sairauspoissaoloihin liittyvissä tiedoissa, jonka vuoksi näiden osalta on käytetty Kiekusta saatavia tietoja.

Tullin henkilöstötilinpäätös on samalla myös lain yhteistoiminnasta valtion virastoissa (1233/2013) 14 § mukainen Tullin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmana vuosille 2018–2020.

Tullissa laaditaan osaamisen kehittämistä varten koulutussuunnitelma kolmeksi vuodeksi kerrallaan ja nyt voimassa oleva suunnitelma koskee vuosia 2017–2019. Kolmevuotinen suunnitelma vahvistetaan vuosittain ja vuonna 2018 toteutettavaksi suunnitellut koulutukset vahvistettiin koulutuksen johtoryhmässä 15.11.2017. Koulutussuunnitelma on julkaistu Tullin intrassa.



### 3. Henkilöstörakenne

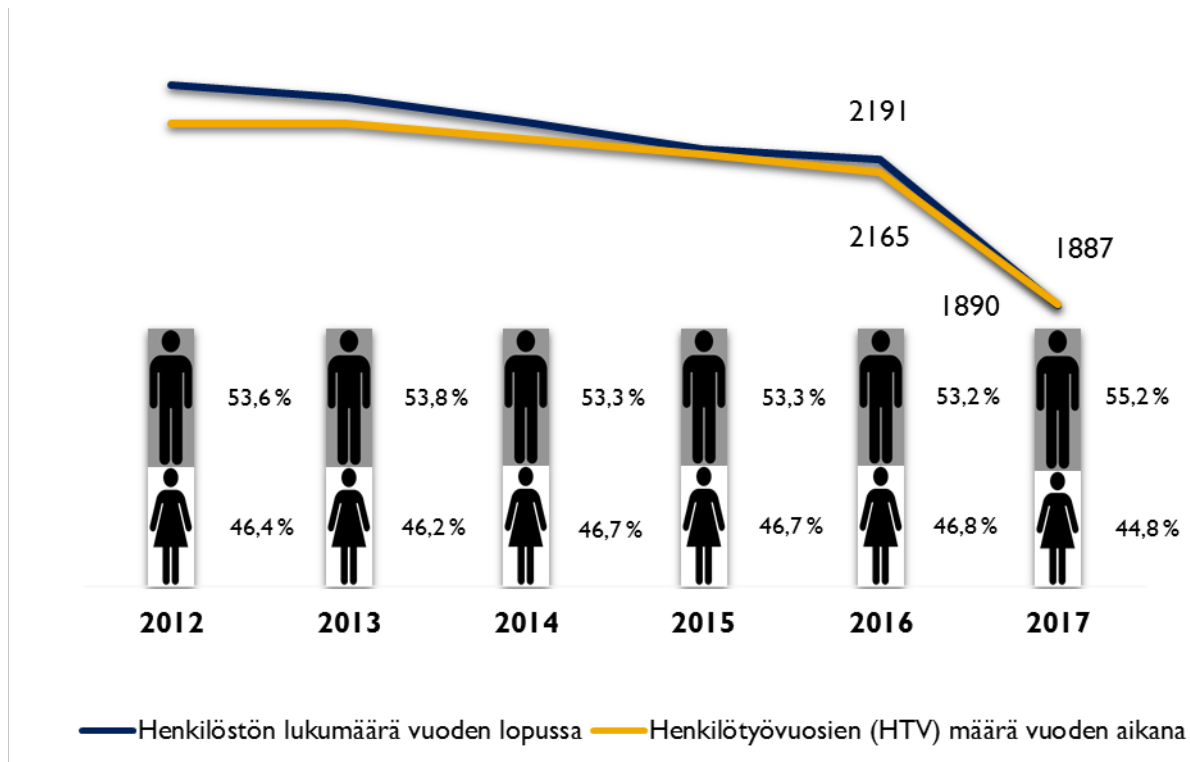
#### 3.1. Henkilöstön määrä

Tullissa työskenteli vuoden 2017 lopussa yhteensä 1 887 henkilöä, joka oli 13,9 % edellistä vuotta vähemmän. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä<sup>\*)</sup> oli 1 890, joka oli 12,7 % vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Vuoden 2017 alusta auto- ja valmisteverotus siirtyivät Verohallintoon (205 htv). Poistamalla siirron vaikutuksen Tullin henkilötyövuosimäärä on laskenut 3,3 %. Yli- ja lisätöiden määrä oli 9,2 htv ja varallaolon määrä 4,4 htv eli yhteensä 13,6 henkilötyövuotta.

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna Tullin henkilöstömäärä on laskenut huomattavasti, mikä johtuu mm. valtion tuottavuusohjelman mukaisesta vähennysveloitteesta ja vähentyneistä määrärahoista. Vuodesta 2008 vähennystä on tullut 25,3 %, 639 henkilötyövuotta (auto- ja valmisteverotuksen siirto vähentäen 434 htv, 17,2 %).

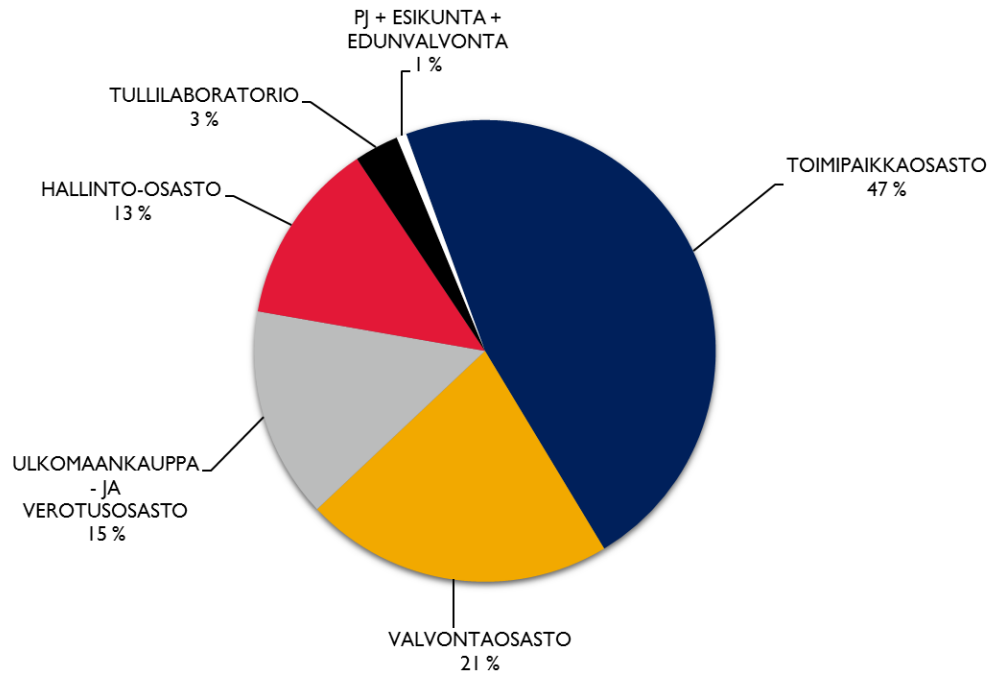
<sup>\*)</sup> Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylitöitä, eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Palkallinen ja osapalkkainen sairausaika eivät pienennä henkilötyövuotta. Kokoaikaisen henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.

**Kaavio 1.** Henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2012–2017



Tullin henkilöstöstä lähes puolet sijoittui toimipaikkaosastolle tullitoimipaikkoihin. Reilu viidennes henkilöstöstä sijoittui valvontaosastolle rikostorjunnan, yritystarkastuksen ja tullivalvonnan tehtäviin. Ulkomaankauppa- ja verotusosastolle tulliselvityksen, ulkomaankaupan tilastoinnin, asiakashallinnan ja veronkannon tehtäviin sijoittui 15 % henkilöstöstä. Tullilaboratorioon sijoittui 3 % sekä hallintoon ja esikuntaan sijoittui yhteensä 14 % henkilöstöstä.

**Kaavio 2.** Henkilöstön jakauma osastoittain Tullissa 2017



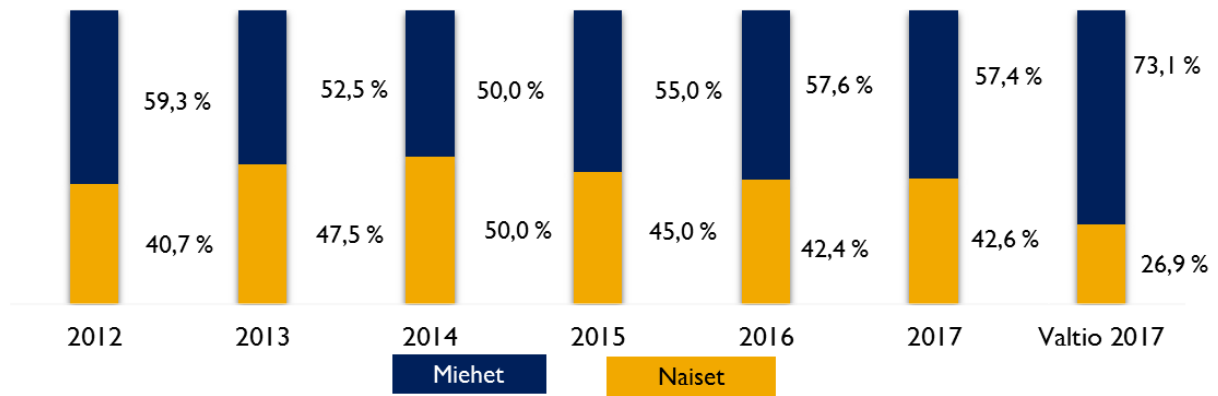
### 3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus Tullin henkilöstöstä oli 44,8 % ja miesten osuus 55,2 %. Naisten määrä laski vuonna 2017 kaksi prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna. Tullissa on 4,2 % vähemmän naisia kuin valtionhallinnossa yleensä.

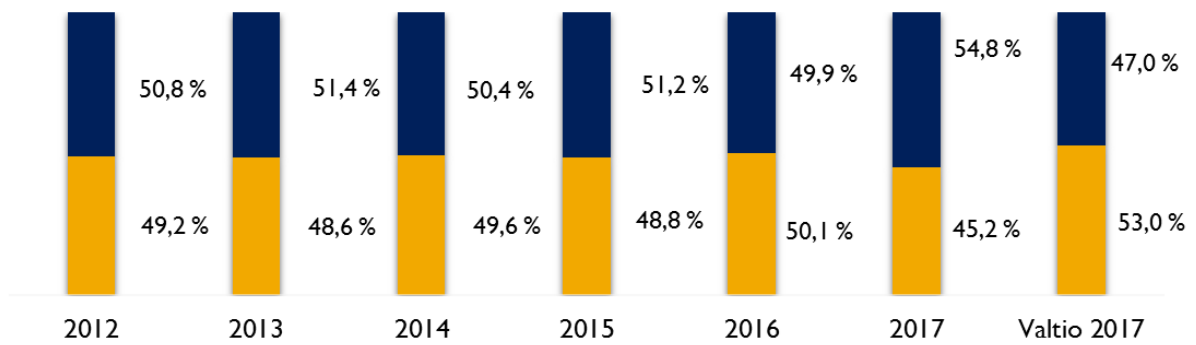
Asiantuntijatehtävissä toimivista naisista oli 45,2 % (valtionhallinto: 53 %). Naisten osuus asiantuntijatehtävissä on laskenut 4,9 % edellisestä vuodesta. Esimiestehtävissä toimivien naisten osuus henkilöstöstä oli Tullissa (42,6 %) selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa (26,9 %) ja se on hieman noussut edellisvuoteen verrattuna.

**Kaavio 3.** Sukupuolten osuudet Tullin esimiehistä ja asiantuntijoista vuosina 2012–2017. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2017.

### Esimiestehtävissä toimivista



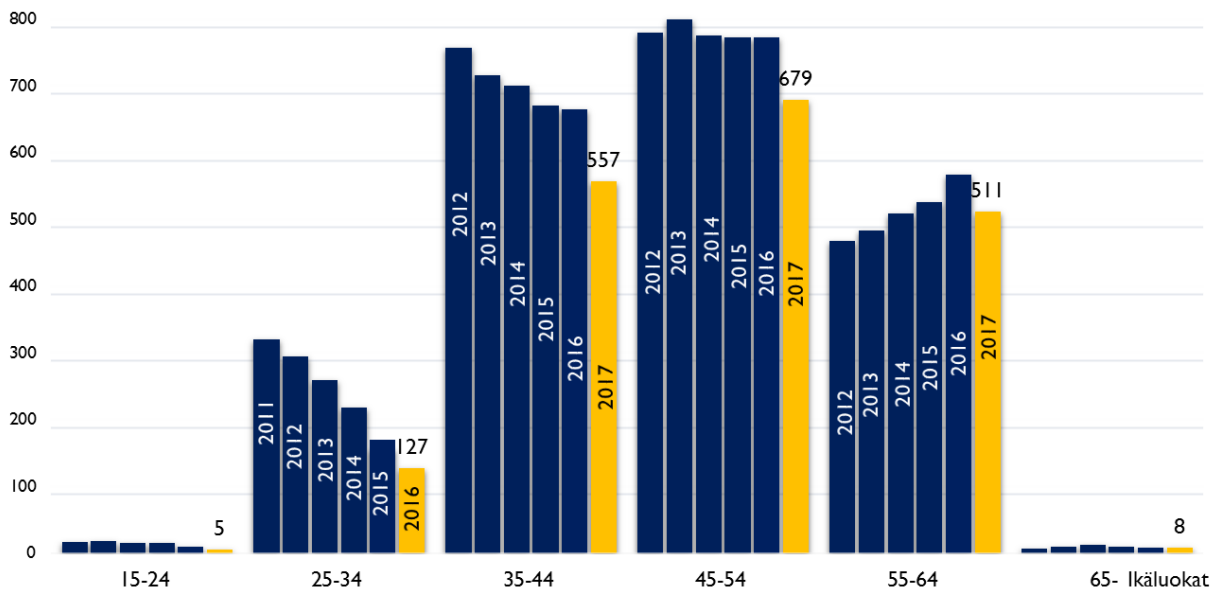
### Asiantuntijatehtävissä toimivista



### 3.3. Henkilöstön ikärakenne

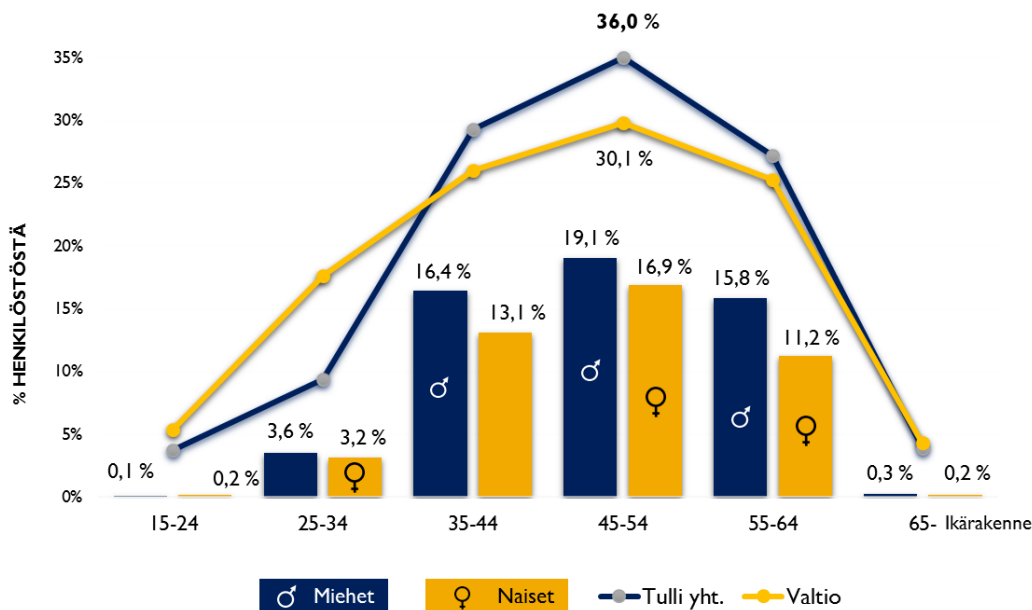
Tullin henkilöstön keski-ikä nousi vuonna 2017 yhden prosentin edellisestä vuodesta ja oli 48,4 vuotta (valti-onhallinto: 46,3 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,3 vuotta ja miesten 48,5 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on noussut tasaisesti vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

**Kaavio 4.** Henkilömäärät ikäluokittain 2012–2017



Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 35,2 %. Vähintään 45-vuotiaita oli Tullin henkilöstöstä 63,5 % (valtionhallinto: 55,8 %). Vuonna 2017 oli 60-vuotiaita ja sitä vanhempia työntekijöitä 11,2 % henkilöstöstä (valtionhallinto: 11,5 %).

**Kaavio 5.** Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakennejakauma 2017



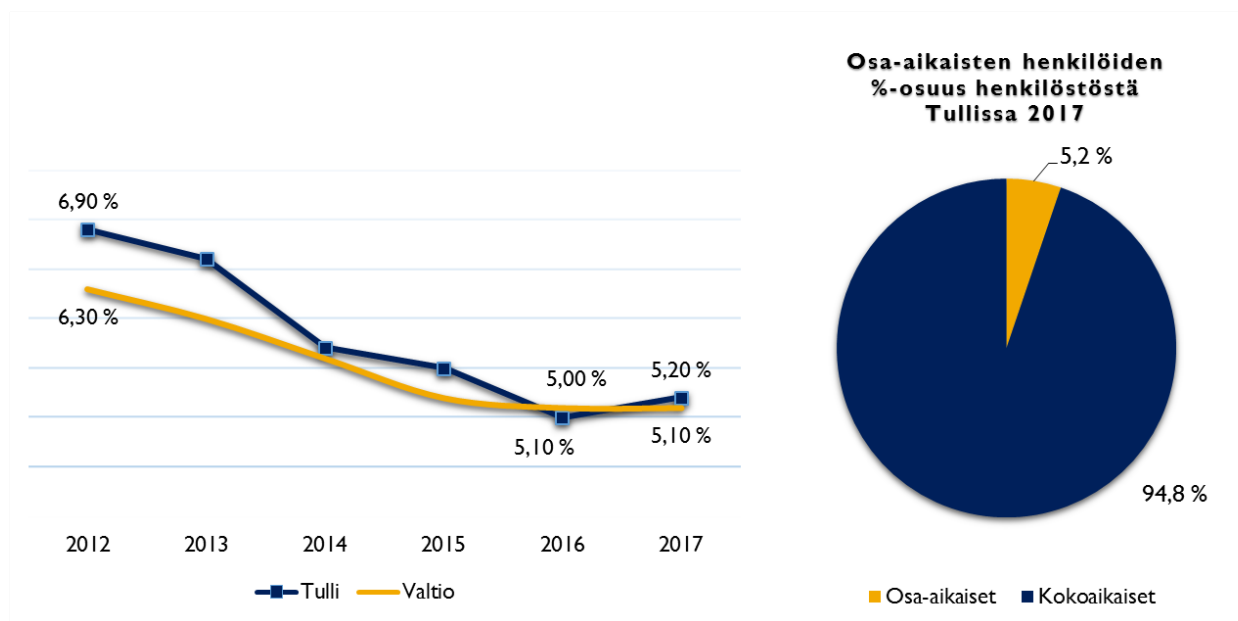


### 3.4. Palvelussuhteen luonne

Vuonna 2017 pääosa henkilöstöstä, 95,5 %, työskenteli virkasuhteessa (Valtionhallinto: 90,3 %). Määräaikaisessa palvelussuhteessa Tullissa työskenteli 1,6 % (2016: 1,4 %) henkilöstöstä, ja trendi on ollut laskeva vuodesta 2013 lähtien. Tämä johtuu siitä, että viime vuosina Tulliin on voitu rekrytoida aikaisempaa vähemmän uusia työntekijöitä poistuman tai virkavapaiden korvaamiseksi. Määräaikaisissa virkasuhteissa olevia henkilöitä on toisaalta pystytty vakinaistamaan. Valtionhallintoon (14,7 %) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus on hyvin vähäinen Tullissa.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli 5,2 % (2016: 5 %), joka on samaa tasoa kuin valtionhallinnossa yleensä. Osa-aikatyötä tekevästä oli naisia 67,7 % (valtionhallinto: 72,5 %). Naisilla osa-aikaisuuden koonnosta selittävät esim. lasten hoitoon liittyvät työaikajärjestelyt ja osa-aikaeläkkeen yleisempi käyttö.

**Kaavio 6.** Osa-aikaisten henkilöiden prosentiosuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2012–2017



### 3.5. Henkilöstön koulutus rakenne

Vuonna 2017 Tullin koulutustasoindeksi\*) oli 4,7 (2016: 4,8). Naisten koulutustasoindeksi oli 5,0 ja miesten 4,6. Koko valtion sektorin koulutustasoindeksi oli 5,3.

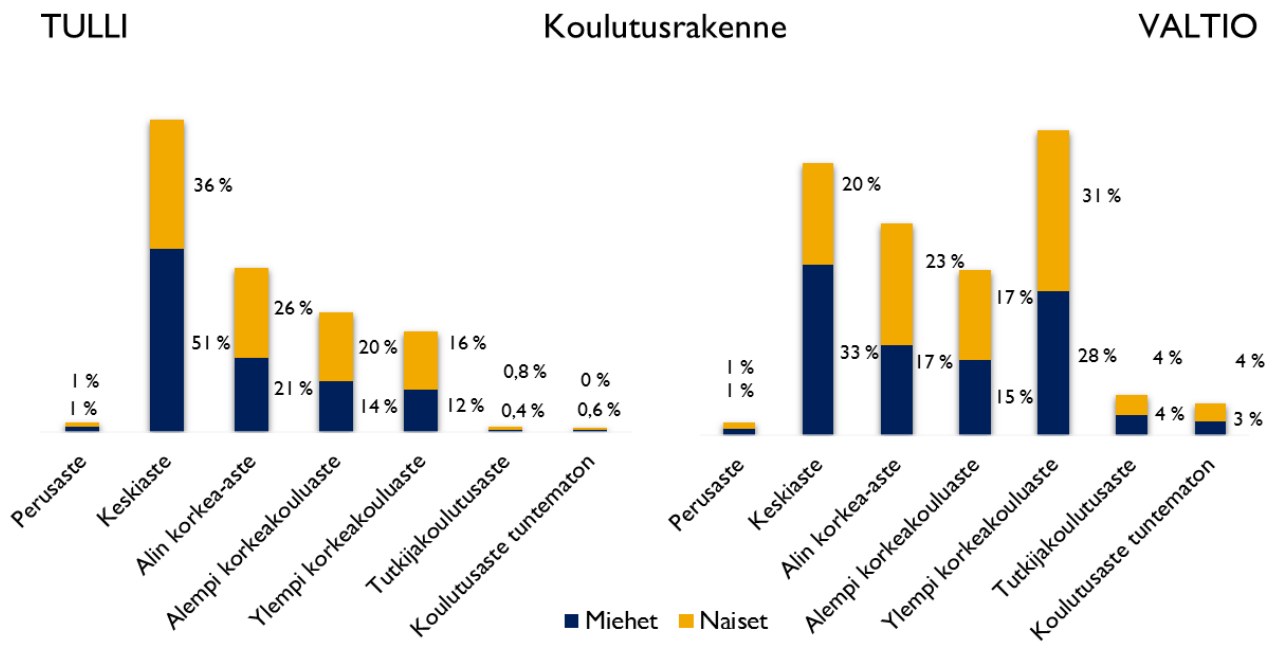
Valtionhallinnon yleiseen koulutus rakenteeseen verrattuna Tullin henkilöstössä on suhteessa enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen suorittaneita. Vuonna 2017 Tullin henkilöstöstä 14,5 % (2016: 15,6 %) oli ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen tutkinnon suorittaneita (valtionhallinto: 33,2 %). Valtionsektorin korkeampi koulutusaste selittyy sillä, että tietyissä virastoissa, kuten ministeriöissä, suuri osa henkilöstöstä on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita.

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

**Taulukko 1.** Koulutus rakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2017

Koulutus rakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	1,27 %	1,24 %
Keskiaste	44,52 %	26,32 %
Alin korkea-aste	22,79 %	20,30 %
Alempi korkeakouluaste	16,48 %	15,84 %
Ylempi korkeakouluaste	13,88 %	29,37 %
Tutkijakoulutusaste	0,58 %	3,87 %
Koulutusaste tuntematon	0,48 %	3,07 %

**Kaavio 7.** Tullin ja valtion henkilöstön koulutus rakenne sukupuolen mukaan 2017



## 4. Henkilöstön uusiutuminen

Henkilöstön poistuma oli vuonna 2017 Tullissa 5,1 %<sup>\*)</sup> (2016: 3,9 %). Luvussa ovat mukana mm. toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Vuonna 2017 eläkkeelle jäi 51 henkilöä, kun vuoden 2016 vertailuluku oli 55 henkilöä. Keskimääräinen eläköitymisikä on sama kuin valtiolla yleisesti eli 61,8 vuotta, kun se vuotta aikaisemmin oli 62,2 vuotta. Vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle jätiin keskimäärin 63,8 vuoden ikäisenä, kuten edellisenä vuonna.

Vuoden 2017 aikana Tullin palvelukseen uutena henkilönä tuli 55 henkilöä eli tulovaihtuvuus oli 0,7 % (2016: 1,6 %). Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet. Ulkoisissa rekrytoinneissa yhtä työpaikkaa haki keskimäärin 32 hakijaa vuonna 2017, kun vastaava luku vuotta aiemmin oli 37,9 hakijaa yhtä työpaikkaa kohden (valtionhallinto: 73,6).

**Taulukko 2.** Tullin lähtövaihtuvuus 2016–2017

Poistuneet	2016	2017
Muu valtion virasto / laitos	13	29
Kunta, kuntainliitto, seurakunta	0	0
Yksityinen sektori	6	4
Eläke	55	51
Kuollut	4	2
Muu/tuntematon syy	8	15
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>86</b>	<b>101</b>

\*) Tiedot perustuvat Kieku-järjestelmään. Luvuissa ei ole mukana määräaikaiset, joilla työ on päättynyt sopimuksen mukaisesti. Lähtövaihtuvuus laskettu siten, että vuoden 2016 lopun henkilömäärästä 2191 vähennetty VETO vaikutus 205 htv.

## 5. Henkilöstöresurssit 2018–2019

Tammikuussa 2018 Tullin henkilötyövuosimäärä oli noin 1 856. Tullin määrärahat mahdollistavat vuoden 2018 ja 2019 aikana poistuman korvaavat rekrytoinnit, eikä henkilöstömäärää ole tarpeen merkittävästi vähentää. Tulliin rekrytoidaan uutta osaamista toiminnan tarpeiden mukaisesti. Tullin johtoryhmän päätöksen mukaisesti osa resursseista varataan innovointia ja digitalisaation edistämistä tukeviin rekrytointeihin.

Tällä hetkellä ei ole tiedossa, että Tullissa jouduttaisiin tulevana vuosina irtisanomaan tai lomauttamaan henkilöstöä. Mikäli henkilöstöä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, tullaan henkilöstön työllistymistä edistämään valmennuksella tai koulutuksella (valtion virkamieslaki 27 a§).

Tullin toimintamenoista henkilöstökuluja on 65 %.

## 6. Henkilöstön työhyvinvointi

### 6.1. 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.

Tullissa ei järjestetty kertomusvuonna laitostasoisia kuntoutuksia, mutta Tullin henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua KELAn yksilöllisiin kuntoutuksiin.

Tullissa on käytössä varhaisen välittämisen toimintamalli, joka on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhdessä sopima toimintamalli, jolla edistetään työkykyä uhkaavien ongelmien tunnistamista ja niihin tarttumista mahdollisimman varhain. Malli perustuu luottamukselliseen puheeksiottokeskusteluun työntekijän ja esimiehen välillä ja tarvittaessa yhteistyöhön henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kanssa. Mallia päivitetiin vuoden 2017 lopussa siten, että useisiin lyhytaikaisiin sairauspoissaoloihin johtuviin syihin pystytään tarttumaan aikaisemmin ja tehokkaammin.

Tullilla on käytössä kolme työterveyshuollon palveluntarjoajaa: Vita lääkäriasema Oy pääkaupunkiseudulla, Citylääkärinä Ahvenanmaalla ja Terveystalo Oy muualla Suomessa. Paikallista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on jatkettu. Työkykyongelmien ratkaisemiseksi pidettiin lukuisia paikallisia yhteistyöpalavereita eri paikkakunnilla. Niin kutsuttuihin työkykyalavereihin osallistuvat asiakkaan lisäksi paikallinen työterveys-huolto, esimies ja työnantajan edustaja hallinnosta.

## Liikunta- ja kulttuurietu

Vuonna 2017 Tullin tarjoamaa liikunta- ja kulttuurietua (50 euroa) käytti 69 % etuun oikeutetuista. Käyttöaste pysyi suunnilleen samana edellisvuoteen verrattuna (67 %).

Liikunta- ja kulttuuriedun käyttäminen jakaantui veloituskertojen mukaan melko tasan liikunnan ja kulttuurin kesken. Liikuntaa harrastettiin lukumääräisesti enemmän, mutta euroja käytettiin yhtä paljon liikuntaan (51 %) ja kulttuuriin (49 %). Suosituimpia urheilukohteita olivat liikunta- ja uimahallit ja suosituimpia kulttuuri-kohteita olivat elokuvateatterit.

## VMBaro-työtyytyväisyystutkimus

Tullissa toteutettiin tammikuussa 2017 valtiolla yleisesti käytössä oleva VMBaro-työtyytyväisyystutkimus ensimmäistä kertaa. Aikaisemmin Tullissa on ollut käytössä Työterveyslaitoksen parempi työyhteisö -tutkimus. Tullin johto on linjannut, että työhyvinvointitutkimus toteutetaan vuosittain.

Kyselyyn vastasi 65,3 % henkilöstöstä. Työtyytyväisyys yhteensä oli kertomusvuonna 3,28 (Valtio 3,55). Parhaimmat arvioinnit saatiin liittyen työn tavoitteiden tietämiseen (4,20), työpaikan arvojen tuntemiseen (4,03) ja sitoutumiseen työnantajan tavoitteisiin (4,02). Huonoimmat tulokset taas liittyivät palkkaukseen muuttamiseen työsuorituksen muuttuessa (2,10), ylimmän johdon toimimiseen esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä (2,38) ja kehityskeskusteluihin työn tekemisen ja osaamisen kehittämisen tukena (2,44). Tekstivastaukset koottiin tiivistelmäksi teemoittain.

Kyselyn tulokset ja tiivistelmä tekstivastauksista käsiteltiin Tullin laajennetussa johtoryhmässä, minkä jälkeen tulokset jaettiin yksiköittäin. Tullin tutkimustuloksien tiivistelmä tekstivastauksista ja tulosten päivitetty purkumalli julkaistiin henkilöstölle intrassa. Tulosten perusteella yksiköissä järjestettiin työhyvinvointikyselyn tulosten purkutilaisuuksia Tullin mallin mukaisesti, minkä seurauksena syntyi yli 80 työhyvinvoinnin kehittämisuunnitelmaa. Suunnitelmat julkaistiin loppuvuodesta intrassa ja niiden toimeenpanoa jatketaan tarvittaessa vuoden 2018 aikana.

Työhyvinvoinnin seurantatutkimus (henkilöstökysely) järjestettiin helmikuussa 2018.

## 6.2. Sairauspoissaolot

Vuonna 2017 Tullin henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja 11,8 työpäivää/htv (2016: 11,6). Sairauspoissaolot<sup>\*)</sup> kasvoivat edellisvuoteen verrattuna 0,2 työpäivää/htv. Tullin sairauspoissaolot kasvoivat jo toista vuotta peräkkäin. Koko valtionhallinnon sairauspoissaolojen määrä oli 8,4 työpäivää/htv. Tullilainen sairasti 3,4 työpäivää enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Useassa yksikössä päästiin kuitenkin valtion keskiarvon alapuolelle. Pääsääntöisesti yksiköissä, joissa tehdään vuorotyötä, on suuremmat sairauspoissaolot kuin yksiköissä, joissa tehdään virastotyöaikaa.

Yksi sairauspoissaolo Tullissa kesti keskimäärin 4,3 työpäivää. Sairaustapauksien lukumäärä oli 5 268 (2016: 6 055 kpl). Kaikista sairaustapauksista lyhyitä, 1–3 sairauspäivän sairauspoissaoloja oli 74,7 % (valtiohallinto: 77,8 %). Edelliseen vuoteen verrattuna Tullissa sairastettiin 3,1 % vähemmän 1–3 päivän sairauspoissaoloja. Terveysprosentti eli täysin ilman sairauspoissaoloja vuonna 2017 oli 22,7 % koko henkilöstöstä (valtiohallinto 38,2 %).

Vuonna 2017 sairauspoissaolojen vuoksi Tulli menetti 89 henkilötyövuotta. Sairauspoissaolojen hinta työvoimakustannuksina olisi ollut noin 4,7 milj. euroa<sup>\*\*)</sup>. Jos sairauspoissaolojen määrää pystyttäisiin vähentämään

nykyisestä 11,8 työpäivästä/htv 9,0 työpäivään/htv, Tulli saisi käyttöönsä 21 henkilötyövuotta lisää.

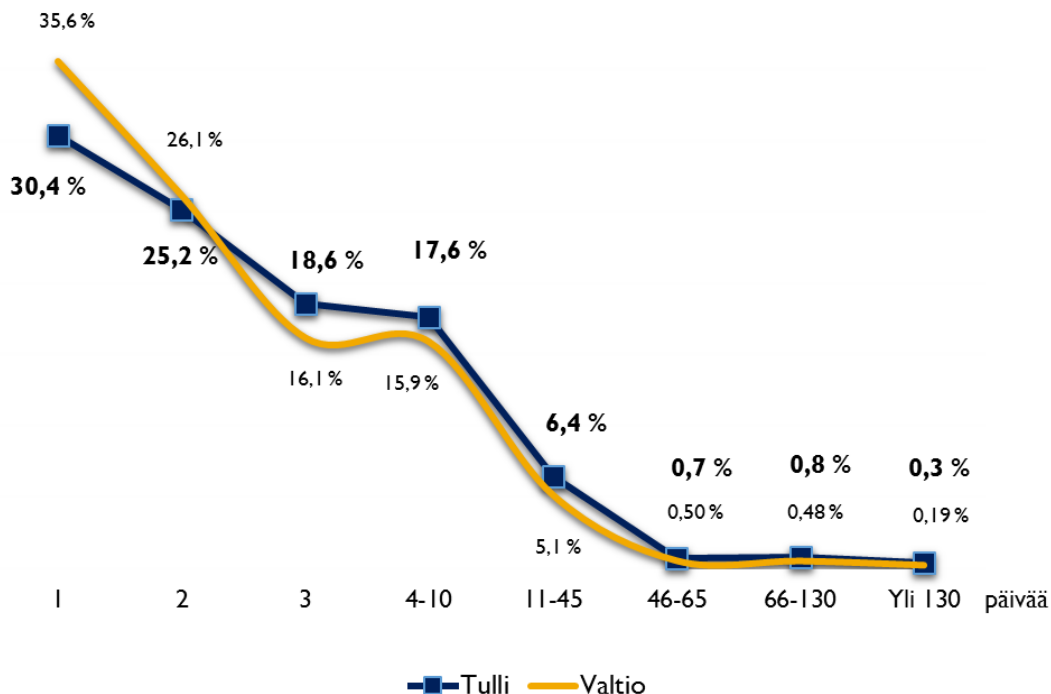
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona vuonna 2017 olivat 477,4 eur/htv (2016: 486,60 eur/htv, valtionhallinto: 534,5 eur/htv). Vuodesta 2013 nousua on tapahtunut 28,3 %, mutta valtionhallinnon keskiarvoon verrattuna kustannukset ovat edelleenkin alhaisemmalla tasolla.

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 2012–2017 ja valtionhallinnossa 2017

Sairauspoissaolot	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Valtio 2017
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	12,40	11,90	11,40	11,30	11,60	11,80	8,40
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,40	4,40	4,20	4,10	4,20	4,30	4,40
Sairautapauksien lukumäärä	6 375	6 171	5 997	6 077	6 055	5 268	138 648
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista tapauksista	77,30 %	76,80 %	78,40 %	73,80 %	77,80 %	74,66 %	77,80 %
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	25,50 %	27,60 %	22,10 %	23,80 %	20,80 %	22,70 %	38,20 %
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	4,00	3,90	3,50	4,10	3,60	3,40	4,40

**Kaavio 8.** Sairautapauksien pituuksien jakautuma Tullissa ja valtionhallinnossa 2017



<sup>\*)</sup> Sairauslomat lasketaan viiden työpäivän mittaisen työviikon mukaisesti, eikä edellisen vuoden aikaisia tapahtumia huomioida.

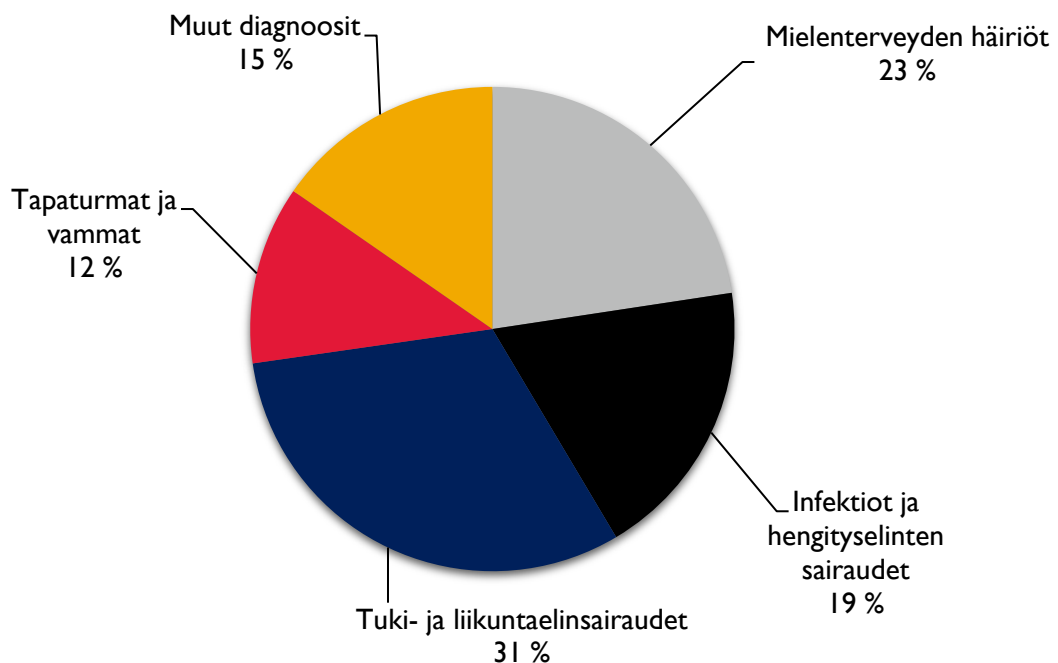
<sup>\*\*)</sup> Tullin henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset eur/htv) vuonna 2017 oli 52 483,80 euroa. Työvoimakustannusten määrittelmä ks. kappale 7.1 Työvoimakustannukset.

### 6.3. Sairauspoissaolojen syyt

Yleisimmät sairauslomien syyt vuonna 2017 olivat Vitan ja Terveystalon<sup>\*)</sup> tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet (31 %), mielenterveyden häiriöt (23 %) ja infektiot/hengityselinten sairaudet (19 %). Kolme yleisintä tautiryhmää kattaa 73 % kaikista Vitan ja Terveystalon sairaustapauksista.

Tullissa on tavoitteena tarttua työkykyongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkilöstön terveydentilasta johtuviin ongelmiin mietitään työkykyneuvottelussa ratkaisukeinoja yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. Työkykyneuvotteluun osallistuvat asianosainen henkilö, esimies ja henkilöstöhallinnon edustaja sekä luottamushenkilö asianosaisen näin halutessa. Keinoina työkyvyn tukemiseksi ovat muun muassa työkuormituksen tilapäinen keventäminen erilaisin työjärjestelyiin, osittaiset virkavapaat, osasairauspäivärahan käyttäminen, työkokeilut, Kelan yksilöperusteiset kuntoutukset sekä muut kuntoutusmuodot.

**Kaavio 9.** Vitan ja Työterveystalon tilastoimien sairauspoissaolojen syyt 2017

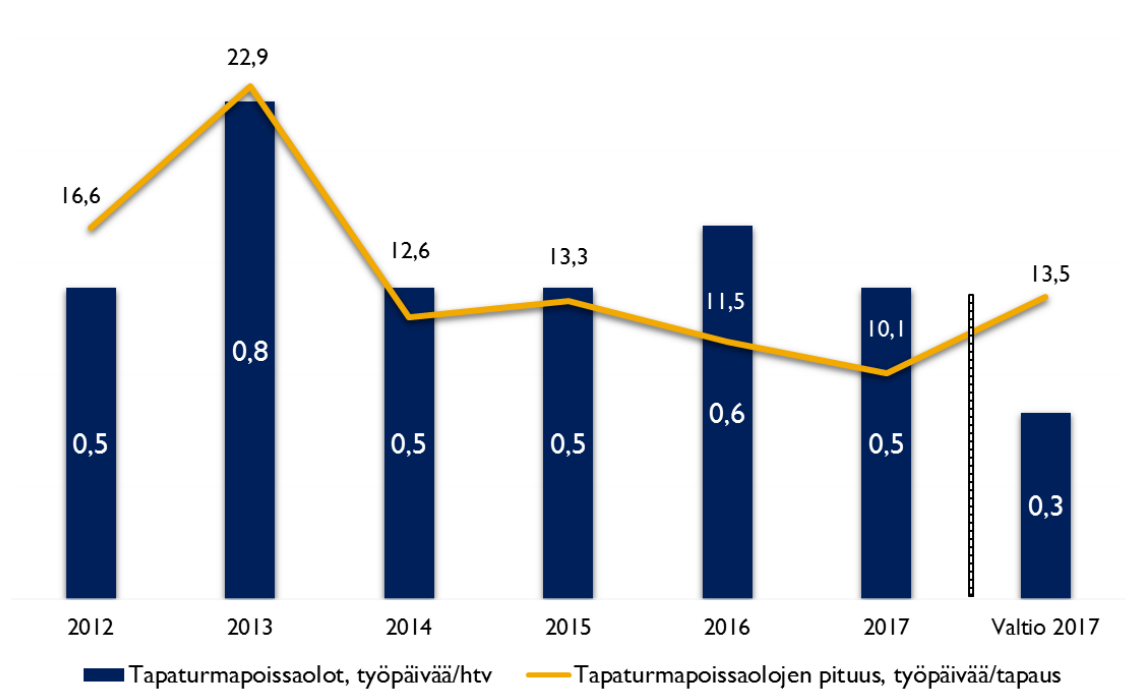


<sup>\*)</sup> Vitan ja Terveystalon osuus Tullin sairauspoissaolopäivistä 76 %.

## 6.4. Työtaturmat

Vuonna 2017 Tullissa työtaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,5 työpäivää/htv. Tapaturmapoissaolojen määrä/htv laski 0,1 työpäivää/htv verrattuna edelliseen vuoteen ja myös kesto väheni merkittävästi ollen keskimäärin 10,1 päivää tapauksittain (2016: 11,5).

**Kaavio 10.** Työtaturmapoissaoloihin liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2012–2017 ja valtionhallinnossa 2017



## 6.5. Naisten ja miesten samapalkkaisuus

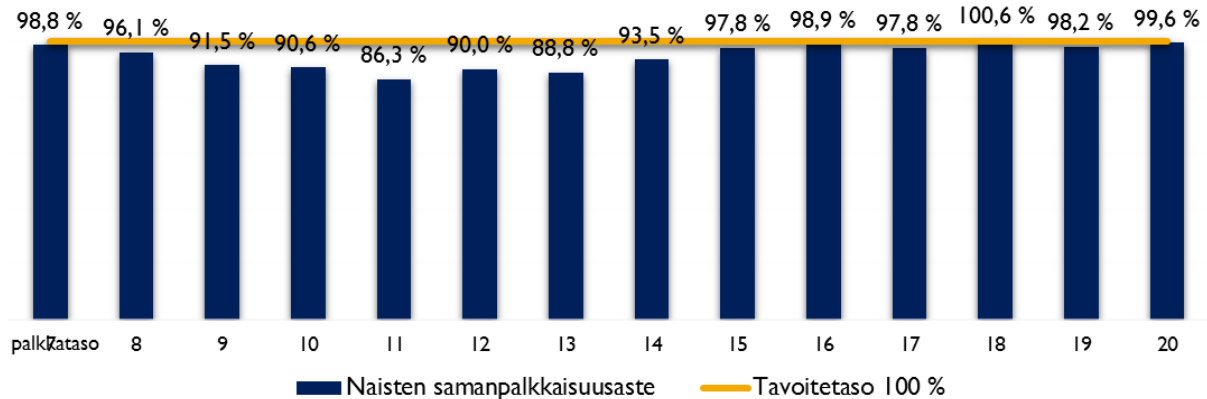
Henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työyhteisön toiminta koetaan tasa-arvoiseksi. Olenainen osa tasa-arvoa on samapalkkaisuus; naisille ja miehille maksetaan sama palkka samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla.

Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2017 oli Tahti-järjestelmän tietojen mukaan 93,7 % (2016: 93,3 %), miesten saama palkka oli siis 6,7 % korkeampi kuin naisten saama palkka. Vaativuustasoilla 7, 15–17 sekä 19–20 naisten palkka on lähes yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasolla 18 naisten palkka on hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi on vaativuustasolla 11 (86,3 %).

Vuonna 2016 Tullin teettämän palkkakartoituksen aineistossa ei tullut esiin merkittäviä eroja miesten ja naisten sijoittumisessa vaativuustasoille, palkkauksessa tai suoriutumisen arvioinnissa vaativuustasoittain, eikä eroja ollut myöskään koulutustaustassa tai työkokemuksessa suhteessa palkkaan.

Selkeimmät erot miesten ja naisten välillä olivat muuhun kuin suoriutumiseen perustuvassa henkilökohtaisessa palkanosassa sekä muuttuvissa palkanosissa. Nämä selittyivät sillä, että miehiä on suhteellisesti enemmän tehtävissä, joista maksetaan kiinteitä tai muuttuvia työaika- tai muita olosuhdelisiä.

**Kaavio 11.** Tullin samapalkkaisuusindeksi palkkatasoinnain 2017 (Tahti)



## 6.6. 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 Lomatukisäätien toiminnan kautta.

*Urheilemaan!*

*”Urheilemaan siis joka ainut publikaani, niin nuoret kuin vanhatkin, sillä kylläpä tarvitsevat raihnaiset tumumajamme vihdoinkin urheilun virkistävää lääketä.” - Otto Vanhala*

*Tullimiestenlehti v. 1911*

Tullin Urheilukerho ry ja sen 17 paikallista jäsenyhdistystä yhteistyössä Tullin hallintoyksikön kanssa kannustavat Tullin henkilöstöä omaehtoiseen liikuntaan. Urheilukerhon toiminnan tavoitteena on kehittää ja ylläpitää Tullin henkilöstön fyysistä ja henkistä työkykyä sekä edistää yhteisöllisyyttä. Jäsenyhdistykset järjestävät lajikohtaisten jaostotoimintojensa ohella vuosittain erilaisia kuntokilpailuja ja -tempauksia, liikuntailtapäiviä sekä Tullin talvi- ja kesämestaruuskilpailuja. Tullin Urheilukerho ry on tehnyt vapaaehtoisin voimin pyyteetöntä työtä jo 60 vuotta.

Liikunta- ja urheilutapahtumat ovat Tullissa hyvin suosittuja, esimerkiksi mestaruuskisoihin, joita on järjestetty säännöllisesti jo vuodesta 1958 alkaen, osallistuu vuosittain lähes 400 tullilaista. Tullin 59. talvikisat järjestettiin Joensuussa ja kesäkisat Oulussa. Ei-kilpailulliset lajit, kuten laturetkihiihto ja maastovaellus, kuuluivat kisojen suosituimpiin lajeihin. 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 Lomatukisäätio (perustettu v. 1963). Säätio on vuokrannut henkilöstön lomanviettoa varten Degerbyn entisen tulliaseman Ahvenanmaalta, entisen rajavartioaseman Laikosta, Rautjärven kunnasta ja entisen Tullin venetukikohdan Puumalasta. Säätioillä on myös sopimus Saksan tullin lomakohteiden käyttämisestä. Säätien tilat tarjoavat edullisen vaihtoehdon lomailulle. Myös henkilöstöjärjestöillä ja muutamalla urheilukerhon paikallisella jäsenyhdistyksellä on lomamökkejä ja -osakkeita, joita jäsenistö voi vuokrata edullisesti.



## 7. Henkilöstön kehittäminen

### Koulutus

Tullialan peruskoulutusta (TPK) suoritti vuonna 2017 yhteensä 52 Tullin operatiivisissa tehtävissä toimivaa opiskelijaa. Tullialan peruskoulutuksen opiskelijat suorittavat peruskoulutuksen yhteydessä myös Tullialan ammattitutkinnon, joka on virallinen toisen asteen ammatillinen tutkinto. Tullialan ammattitutkinnon uudet tutkinnon perusteet astuivat voimaan 1.8.2016. Syksyllä 2016 ja keväällä 2017 Tullin koulutuksen opettajat ja asiantuntijat uudistivat Tullialan peruskoulutuksen rakenteen ja opetussuunnitelman vastaamaan uusia tutkinnon perusteita. Ensimmäinen ryhmä aloitti perus- ja tutkintokoulutuksen uuden opetussuunnitelman mukaisesti elokuussa 2017. Vuonna 2017 TPK-ryhmistä valmistui ja sai tutkintotodistuksen 26 opiskelijaa. Tullialan ammattitutkinnon järjestäjänä toimii Tullin kanssa yhteistyösopimuksen tehnyt Kouvolan seudun ammat- tiopisto, joka ostaa Tullin koulutukselta tutkintokoulutuksen. Tullialan peruskoulutuksen asiantuntijoille ja erityistehtävissä toimiville henkilöille tarkoitettua TPK:n E-linjaa ei järjestetty vuonna 2017. Vanhanmuotoi- sen ammatillisen peruskoulutuksen, APK:n, suoritti loppuun yksi opiskelija. TPK-ryhmien lisäksi Tullialan am- mattitutkintoa suoritti vuonna 2017 yhteensä 10 Tullin henkilöstöön kuuluvaa, joista 5 valmistui ja sai tutkin- totodistuksen.

Ammatillisessa jatko- ja täydennyskoulutusohjelmassa toteutettiin vuonna 2017 kaikkiaan 455 koulutusta- pahtumaa.

### Osaamisen kehittämishankkeet

Tullin johtoryhmä hyväksyi kokouksessaan 28.8.2017 Tullin esimies- ja johtamiskoulutuksen kokonaisraken- teen ja päätti lisäksi, että Tullin esimiesvalmennus suoritetaan jatkossa tutkintomuotoisena Lähiesimiestyön ammattitutkintona. Lähiesimiestyön ammattitutkinto ja Tullin tulos- ja kehityskeskustelukoulutus toimivat pakollisina peruskoulutuksina Tullin esimies- ja johtamiskoulutuksen kokonaisuudessa. Lähiesimiestyön am- mattitutkinnon suorittajia oli 20 ja tulos- ja kehityskeskustelukoulutukseen osallistui 20 esimiestä. Lisäksi yksittäiset esimiehet opiskelivat mm. HAUS/JOKO-, Johtamisen erikoisammattitutkinto- ja muilla esimies- kurseilla Tullin ulkopuolella.

Keskeisiä osaamisen kehittämisen hankkeita olivat koko Tullia koskeva Osaamisen varmistaminen Tullissa - hanke, Hallinnon ja Koulutuksen yhteistyönä toteutettava Esimieskoulutuksen kehittämishanke ja Osa- amiskarttahanke sekä Hanke- ja projektityön tukihanke, jota edistettiin Hallinnon, Tietohallinnon ja Koulu- tuksen yhteistyönä.

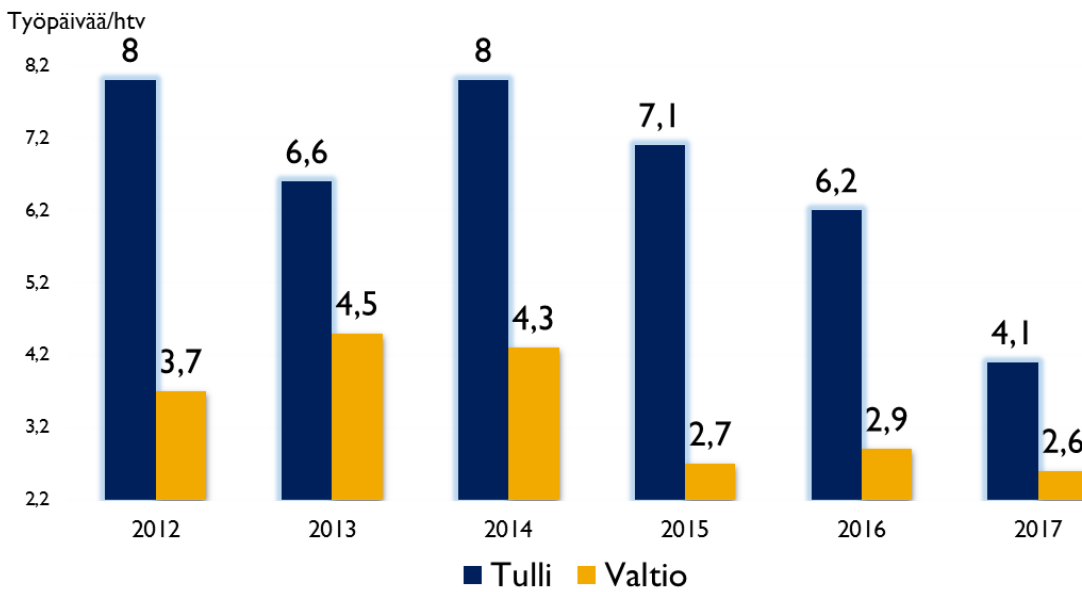
### Kansainvälinen toiminta

Kansainvälinen tullikoulutusyhteistyö oli vilkasta ja painottui EU-, Venäjä- ja pohjoismaiseen yhteistyöhön. Serbian ja Liettuan tullien koulutusasiantuntijoita kävi Tulli 2020 -ohjelman Working visit -vierailulla Tullin koulutuksessa huhtikuussa 2017. Pohjoismainen tullikoulutuskokous järjestettiin toukokuussa Reykjavikissa. Koulutusyhteistyökokous Venäjän tulliakatemian kanssa pidettiin joulukuun alussa Helsingissä. Tullin koulu- tus osallistui lisäksi Twinning-rahoitteeseen Makedonian tullin koulutuksen kehittämishankkeeseen.

### Koulutuspanostus

Vuonna 2017 Tullin henkilöstöstä 92 % osallistui henkilöstökoulutukseen (2016: 83 %). Henkilöstökoulutus sisältää sekä Tullin omaan koulutukseen että ulkopuoliseen koulutukseen osallistumisen. Yhteenlaskettu henkilöstökoulutuksen laajuus vuonna 2017 oli 7 767<sup>\*)</sup> koulutettavapäivää eli 4,1 päivää henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto 2,6 pv/htv). Koulutettavapäivien lasku johtuu lukuisista kehittämishankkeista, joiden vuoksi koulutuksia ei ole pystytty järjestämään yhtä runsaasti kuin aiempina vuosina sekä myös uudenlaisten osaamisen kehittämisen menetelmien käyttöönotosta.

**Kaavio 12.** Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa ja valtionhallinnossa 2012–2017



<sup>\*)</sup> Vuonna 2017 koulutuspäivien laskennassa oli ongelmia uuden järjestelmän käyttöönottoaiheen vuoksi. Toteuman luotettavuudesta ei ole täyttä varmuutta.

## 8. Tullin koulutussuunnitelma

Tullin toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti ja siksi Tullissa arvioidaankin aktiivisesti, mitä osaamista organisaatiolla jo on, kuinka sitä kehitetään tai puuttuvaa osaamista hankitaan. Tullissa laaditaan osaamisen kehittämistä varten koulutussuunnitelma kolmeksi vuodeksi kerrallaan ja nyt voimassa oleva suunnitelma koskee vuosia 2017-2019.

Kolmevuotinen suunnitelma vahvistetaan vuosittain ja vuonna 2018 toteutettavaksi suunnitellut koulutukset vahvistettiin koulutuksen johtoryhmässä 15.11.2017. Koulutuksen johtoryhmään kuuluvat työnantajan ja henkilöstön edustajat.

Koulutussuunnitelma valmistellaan Tullin osastoilla ja substanssiyksiköissä yhteistyössä Tullin koulutuksen kanssa. Koulutussuunnitelman tavoitteena on ottaa huomioon Tullin osastojen tarpeet henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

Koulutussuunnitelma julkaistaan Tullin intrassa. Osa suunnitelmaan sisältyvistä koulutuksista on kutsukursseja ja osa kursseja, joihin hakeudutaan. Näiden lisäksi Tulli tukee myös talon ulkopuolista omaehtoista opiskelua.

## 9. Työvoimakustannukset ja palkkaus

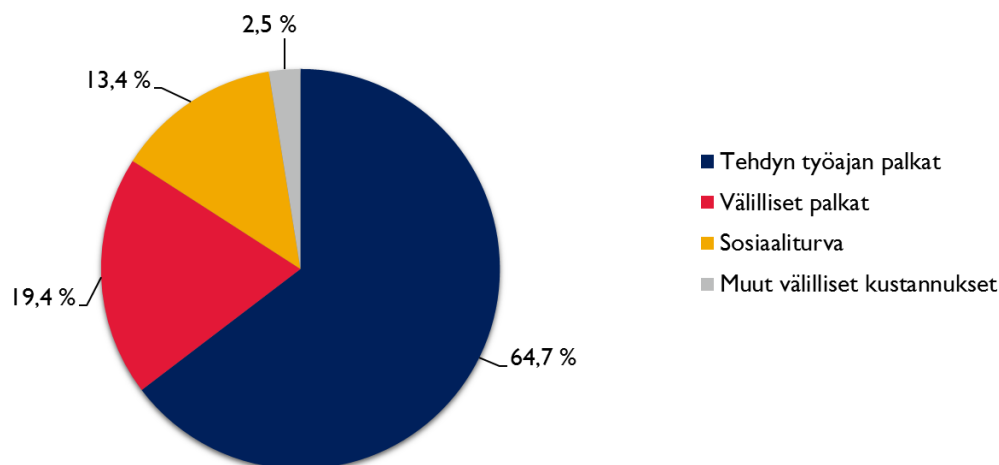
### 9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset sisältävät tehdyn työajan palkat, välilliset palkat ja muut välilliset kustannukset sekä sosiaaliturvamaksut. Vuonna 2017 Tullin työvoimakustannukset olivat Tahti-järjestelmän mukaan 99,3 miljoonaa euroa, joista varsinaisten palkkojen osuus oli 84,1 % eli noin 83,5 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat. Työvoimakustannukset olivat 65 % Tullin toimintamenoista (2016: 69 %).

Välilliset palkkakustannukset olivat kertomusvuonna 19,3 miljoonaa euroa. Välilliset palkkakustannukset sisältävät muun muassa vuosiloma-ajan, sairausajan, koulutusajan ja perhevapaiden palkat. Perhevapaisiin sisältyvät äitiys- ja isyysvapaat sekä sairaan lapsen hoito. Sosiaaliturvakulut ovat 13,4 % työvoimakustannuksista.

Vuonna 2017 Tullin henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset eur/htv oli 52 484 euroa (valtionhallinto: 58 407 eur/htv). Henkilötyövuoden hinta on laskenut 2,8 % vuodesta 2016 (valtionhallinto: -2,2 %). Syynä tähän ovat mm. Kilpailukykysovimuksen vaikutukset sekä asiantuntijatehtävissä työskennelleiden auto- ja valmisteverotushenkilöstön siirtyminen Verohallinnolle.

**Kaavio 13.** Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2017



### 9.2. Palkkaus

Tullin palkkausjärjestelmää (VPJ) uudistettiin 1.11.2016 alkaen. Keskeisempiä muutoksia olivat seuraavat:

- Kokemusosa muutettiin osaksi henkilökohtaista palkanosaa, joka on 8–44 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta.
- Henkilökohtaisen palkanosan arviointi on 1-4 aiemman viisiportaisen arvioinnin sijaan.
- Arviointikriteerijä on muutettu positiivisemmiksi siten, että tavoitteita ja odotuksia vastaava hyvä suoritustaso (3) on määritetty 32 prosenttiin.
- Soveltamisohjeen liitteeksi on koostettu tehtäväluettelo, joka on aikaisempaa vaativuustasokarttaa selkeämpi ja informatiivisempi.

Kuukausipalkka muodostuu seuraavista osista:

- tehtäväkohtainen tehtävän vaativuuden perusteella maksettava palkanosa (vaativuusosa, 18 vaativuustasoa)
- työsuoritukseen perustuva henkilökohtainen palkanosa (8–44 % vaativuusosasta)
- olosuhdelisä (enintään 4 % vaativuusosasta). Olosuhdelisää maksetaan sellaisista fyysisen tai psyykkisen työympäristön haitoista, joita ei ole otettu huomioon palkan muissa määräytymisperusteissa ja joita ei voida poistaa työsuojelutoimenpitein.

Kenenkään palkkaus ei muuttunut uudistamisen seurauksena. Jos henkilön suorituksen arviointi on uuden sopimuksen mukaisten kriteerien perusteella alempi kuin vanhan sopimuksen mukainen henkilökohtainen palkanosa ja kokemusosa yhteensä, säilyy vanhan sopimuksen mukainen henkilökohtainen osa maksatuksen perusteena enintään 31.3.2022 asti. Tämän jälkeen mahdollinen erotus maksetaan euromääräisenä siirtymälisänä, joka lasketaan mukaan tuntipalkkaan.

Henkilöstöstä 91 % kuului Tullin palkkausjärjestelmän piiriin. Kertomusvuonna 68 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 6–12 ja loput tullilylitarkastajina vaativuustasoilla 13–21. Yleisin vaativuustaso vuonna 2017 oli 8, johon kuului 21 % palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.

Tulli osallistui edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 59 organisaation tiedot ja noin 33 000 palkkahavaintoa. Yhdistävänä tekijänä vertailuun osallistuneista organisaatioilla on palkkavaakajärjestelmä, jota käytetään tehtävien vaativuuden arviointiin. Valtion organisaatiosta vertailussa oli mukana muun muassa valtiovarainministeriö, Trafi, Palkeet, Tilastokeskus, Verohallinto, Maahanmuuttovirasto ja Liikennevirasto.

Tutkimuksen mukaan peruspalkan osalta Tulli sijoittuu normaaliin vaihteluväliin ja Tullin palkkauskäytäntö on keskimääräisen valtion palkkauskäytännön vaihtelun rajoissa. Kokonaispalkan (sis. haittalisät jne.) osalta vaativuustasojen 7–10 palkat ovat valtion mediaania korkeampia ollen kuitenkin keskimääräisen palkkauskäytännön vaihtelun rajoissa. Myös Tahti-järjestelmästä otetun palkkavertailun mukaan Tulli sijoittuu turvallisuustoiminta virastotyyppin mukaan jaoteltuna normaaliin vaihteluväliin.

Vuonna 2017 Tullissa pilotoitiin noin 40 työntekijän ryhmässä uudenlaisia tulos- ja kehityskeskusteluita. Uudessa mallissa osaamiseen kehittämiseen ja työntekijän itsearviointiin perustuva osaamiskeskustelu ovat erotettu omaksi keskustelukseen tavoitekeskustelusta. Osaamiskeskustelussa arvioidaan työntekijän osaamista suhteessa tehtävän vaatimuksiin ja laaditaan yhdessä osaamisen kehittämisen suunnitelma. Osaamiskeskustelu sisältää työntekijän vapaavalintaisia osioita. Tavoitekeskustelussa arvioidaan työssä suoriutumista, asetetaan tavoitteet tulevalle vuodelle ja tehdään henkilökohtaisen palkanosan arviointi. Myös tavoitekeskustelun sisältöön työntekijä voi itse vaikuttaa. Uuden mallin kokeilua on tarkoitus jatkaa kuluvana vuonna ja koko henkilöstöllä uusi malli on tarkoitus olla käytössä vuonna 2019.

### 9.3. Työajan käyttö

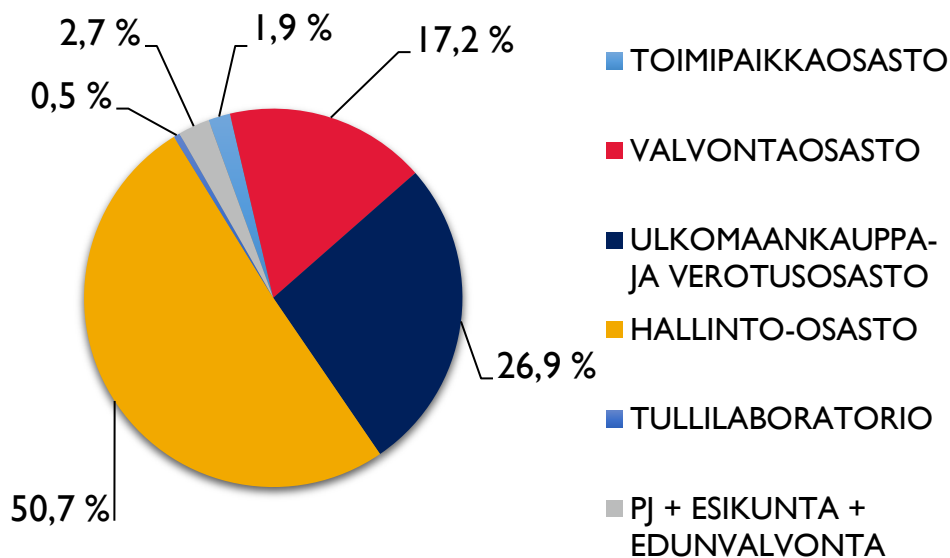
Vuonna 2017 tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tahti-järjestelmän mukaan 77,7 % ja koulutuksen, lomien ja muun ei tehdyn työajan osuus 22,3 %. Vuonna 2017 työpäivien lukumäärä oli 251. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, täyttä työaikaa tekevä henkilö työskenteli Tullissa keskimäärin 195 työpäivää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa, tarvittiin 1,3 henkilön työpanosta. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 4,0 työpäivää (1,6 %), vuosilomiin 37,4 työpäivää (14,9 %) ja sairauspoissaoloihin 12,1 työpäivää (4,8 %). Rahana korvattun ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,8.

Tullissa on käytössä virastotyöaikaa noudattavien osalta liukumat (aamuliukuma klo 6.30–9.30 ja iltapäivä-

liukuma 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. Mikäli liukumien hyödyntäminen kuuden kuukauden tasoittumisjakson aikana ei poikkeuksellisesti riitä työajan tasoittamiseen ja työaikasaldo on kertynyt työnantajan hyväksymistä, työtehtävien tekemiseen liittyvistä syistä, voidaan kertymää vähentää esimiehen päätöksellä kokonaisina vapaapäivinä (max. 7 päivää / 6 kk tasoittumisjakso).

Tullissa on käytössä etätyömalli. Etätyömahdollisuutta käytti vuoden 2017 aikana 22,2 % henkilöstöstä (2016: 14 %). Etätyöpäivät lisääntyivät Tullissa 142 % ollen yhteensä 9 548 päivää (2016: 3 951 päivää). Eniten etätyömahdollisuutta hyödynnettiin hallinto- sekä ulkomaankauppa- ja verotusosastoilla. Tullin etätyöohjeet uudistettiin vuonna 2016 aiempaa joustavammaksi, mikä näkyy lisääntyvänä etätyömahdollisuuden hyödyntämisenä.

**Kaavio 14.** Etätyöpäivien %-osuus Tullissa



## 9.4. Matkustus

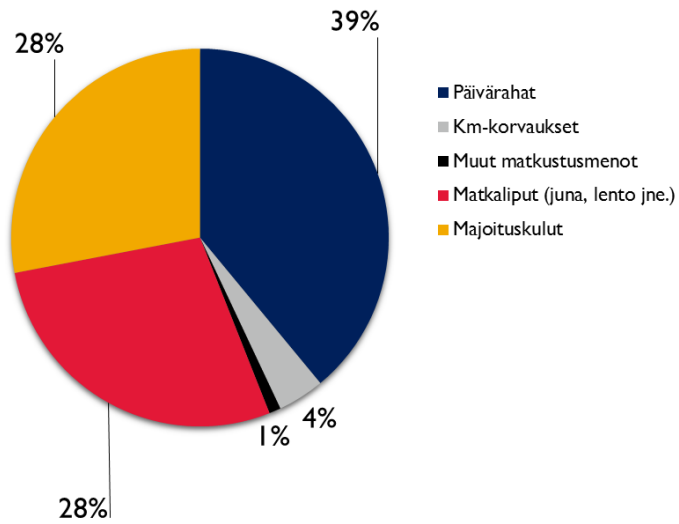
Tullin matkustusmenot olivat 2,2 miljoonaa euroa vuonna 2017. Matkakulujen osuus toimintamenoista vuonna 2017 oli 1,5 % (2016: 1,4 %). Valtionhallinnossa matkakulujen osuus toimintamenoista oli Tullia korkeampi 2,4 %. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 185 euroa (2016: 1 126 eur).

Vuonna 2016 matkustusmenoja onnistuttiin saamaan alhaisemmaksi kuin vuoden 2015 taso oli: 1 188 eur/hvt. Vuonna 2017 matkustusmenot palautuivat samalle tasolle kuin vuonna 2015. Osasy tähän oli se, että Verohallinnolle siirtynyt auto- ja valmisteverotuksen henkilökunta ei juurikaan matkustanut. Siirron myötä Tullin htv-määrä väheni, mutta matkakulut eivät vähentyneet samassa suhteessa ja matkustusmenot kasvoivat henkilötyövuotta kohden. Lisäksi Tullikoulun asuntola lopetettiin kesällä 2017 ja syksystä 2017 kurssilaisten majoitukset siirtyivät hotelleihin. Hotelliöiden määrä Helsingissä kasvoi lähes tuhannella yöllä vuoteen 2016 verrattuna. Muutos merkinnee tuntuva kasvua myös seuraavan vuoden majoituskuluihin.

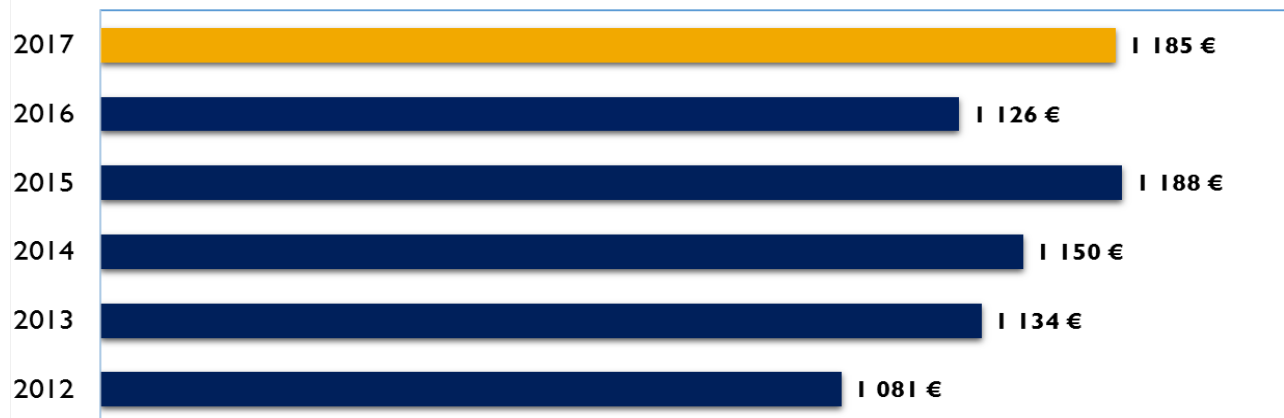
Tullin matkaryhmä lakkautettiin 1.10.2017 ja matkavaraukset on siirretty matkustajien itsensä hoidettavaksi sopimusmatkatoimisto CWT:n kautta. Majoituskustannuksia on nostanut myös se, että matkustajat eivät ole majoituksia varatessaan kovinkaan usein käyttäneet hallinnon suosittamia edullisia hotelleja, kuten Omenahotelli ja Forenom, vaan valinneet kalliimpia vaihtoehtoja, jolloin majoituskulut ovat kasvaneet enemmän kuin oletettiin.

Suurin menoerä matkustusmenoissa olivat päivärahat, joiden osuus matkakustannuksista oli 39 % (2016: 40 %). Muut menoerät ovat matkaliput 28 % (29 %), majoituskulut 28 % (25 %), kilometrikorvaukset 4 % (4 %) ja muut matkustusmenot 1 % (1 %).

**Kaavio 15.** Matkakustannusten jakautuminen 2017



**Kaavio 16.** Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2012–2017



## 10. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2017 lopussa yhteensä 1 887 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä kertomusvuonna oli 1 890. Henkilöstöstä oli 44,8 % naisia ja 55,2 % miehiä. Henkilöstön keski-ikä nousi hieman edellisestä vuodesta ollen 48,4 vuotta.

**Taulukko 4.** Yhteenveto Tullin henkilöstötilinpäätöksen tiedoista 2012–2017

<b>Yhteenveto</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Henkilömäärä	2347	2319	2269	2212	2191	1887
HTV	2267	2267	2234	2202	2165	1890
Keski-ikä	45,7	46,2	46,8	47,2	47,9	48,4
Naisten %-osuus	46,4	46,2	46,7	46,7	46,8	44,8
Virka-suhteisten %-osuus	95,4	95,1	96,3	96,3	95,9	95,5
Osa-aikaisten %-osuus	6,9	6,6	5,7	5,5	5	5,2
Määräaikaisten %-osuus	4,9	5,3	4,8	3,8	1,4	1,6
Koulutustasoindeksi	4,5	4,6	4,6	4,4	4,8	4,7
Koulutuspanos pv/htv	8	6,5	7,5	7,1	6,2	4,1
Poistuma % henkilöstöstä				3,8	3,9	5,1
Sairauspoissaolot työpäivä/htv	12,4	11,9	11,4	11,3	11,6	11,8
Tapaturmapoissaolot, työpäivä/htv	0,5	0,8	0,5	0,5	0,6	0,5
Työvoimakustannukset milj. eur	116	118,5	118,3	118,1	116,6	99,3
Palkkasumma milj. eur	96	98	97,1	96,6	96,8	83,5

Vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli 11,8 työpäivää/htv. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,3 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,5 työpäivää/htv. Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 7 767 oppimistyyöpäivää eli 4,1 päivää htv:ta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksi oli 4,7.

Tullin palkkausjärjestelmän piiriin kuului 91 % henkilöstöstä. 68 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöstöstä työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 6–12 ja loppuosa tulliyli tarkastajina vaativuustasoilla 13–21. Yleisin vaativuustaso vuonna 2017 oli 8, johon kuului 21 % palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 77,7 % ja koulutuksen, lomien ja muun ei tehdyn työajan osuus 22,3 %.

Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 185 euroa ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 1,5 %.

## Koostajat:

Hallinto, Taloushallinto

Johdon laskentatoimi

Pia Pesu

Petri Rousu

Ritva Junnilainen

[Johdonlaskentatoimi@tulli.fi](mailto:Johdonlaskentatoimi@tulli.fi)

