TULLIN

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2018

TULLI
TULL
CUSTOMS

Sisällysluettelo

1. Henkilöstöjohdon terveiset ... 3
2. Johdanto ... 4
3. Henkilöstörakenne ... 5
   3.1. Henkilöstön määrä ... 5
   3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne ... 5
   3.3. Henkilöstön ikärakenne ... 8
   3.4. Palvelussuhteen luonne ... 9
   3.5. Henkilöstön koulutusrakenne ... 10
4. Henkilöstön uusiutuminen ... 11
5. Henkilöstöresurssit 2018–2019 ... 11
6. Henkilöstön työhyvinvointi ... 12
   6.1. Työhyvinvointi ... 12
   6.2. Sairauspoissaolot ... 13
   6.3. Sairauspoissaolojen syyt ... 14
   6.4. Työtapaturmat ... 15
   6.5. Naisten ja miesten samapalkkaisuus ... 16
   6.6. Virkistystoiminta ... 16
7. Henkilöstön kehittäminen ... 17
8. Tullin koulutussuunnitelma ... 19
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus ... 20
   9.1. Työvoimakustannukset ... 20
   9.2. Palkkaus, tavoite- ja osaamiskeskustelut ... 20
   9.3. Työajan käyttö ... 21
   9.4. Matkustus ... 22
10. Tiivistelmä ... 24

1. Henkilöstöjohdon terveiset

Vuonna 2018 Tulliin rekrytoitiin uusia työntekijöitä enemmän kuin useana edeltävänä vuonna yhteensä. Moni esimies pääsikin pitkästä aikaa osallistumaan haastatteluihin ja kirjoittamaan valintaperusteita nimitysmuistioihin. Tavoitteen mukaisesti Tullin henkilöstömäärä pysyi koko vuoden ajan tammikuun lukemissa ja oli loppuvuodesta jopa hivenen tammikuuta korkeampi. Syksyllä käynnistettiin HR-kumppanuusmalli, jonka yhtenä tehtävänä on tukea osastoja ja esimiehiä resurssien suunnittelussa ja rekrytoinnissa. Rekrytointiprosessia uudistettiin ja tehostettiin monella muullakin tavalla. Tänä vuonna rekrytointiin satsataan vielä enemmän.

Työhyvinvointikyselyn tulokset paranivat hieman, ja niiden innoittamina Tullissa käynnistettiin esimiehille suunnattu Toimiva työyhteisö -valmennus, johon esimiesten lisäksi pääsivät osallistumaan myös luottamusmiehet. Valmennuksessa käydään läpi työyhteisön rakennuspalikat ja yhteiset toimintatavat vaikeiden asioiden selättämiseksi. Työhyvinvointia edistettiin myös yhteisissä työpajoissa sekä erilaisten luentojen avulla. Muun muassa Tullilaboratorion henkilöstö paikansi puolen päivän mittaisessa työpajassa työhyvinvoinnin kehittämisen kohteita sekä keinoja sen edistämiseksi.

Henkilöstön työkyvyn negatiivista kehitystä ei saatu käännettyä. Tullissa sairastetaan enemmän kuin valtiolla keskimäärin, ja Tullin sairauspoissaolot kasvoivat kolmatta vuotta peräjälkeen. Työkykyyn vaikuttavat terveyden lisäksi muun muassa osaaminen, arvot, asenteet, motivaatio sekä johtaminen ja työolot. Näiden teemojen parissa täytyy jatkaa työtä ja saada parannusta aikaiseksi.

Vuonna 2018 uudistuttiin monella muullakin henkilöstöjohtamisen alueella. Etätyöstä on tullut osa yhä suuremman joukon arkea, ja se kasvattaa edelleen suosiotaan. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottamiseksi Tullissa otettiin käyttöön työaikapankki. Työajanseurannassa siirryttiin lähes kaikkialla valtiolla käytössä olevaan Kieku-järjestelmään, jonka yhteydessä työvuorosuunnittelijoita, esimiehiä ja luottamusmiehiä koulutettiin Tullin työaikakäytännöissä. Tulos- ja kehityskeskustelut jaettiin kahdeksi erilliseksi keskusteluksi: tavoitekeskusteluksi ja osaamiskeskusteluksi. Ensimmäisiä tavoitekeskusteluja päästiin kokeilemaan jo koko henkilöstöllä, ja osaamiskeskusteluja käytiin pilottiryhmien kanssa.

Henkilöstön uudistuminen jatkuu myös kuluvana vuonna, ja Tullin virkoja on jatkuvasti haettavana. Nyt on hyvä hetki mainostaa Tullia hyvänä työpaikkana, jotta saamme työkavereiksemme parhaat osaajat. Vastapainona eläkkeelle jää tänäkin vuonna kymmenittäin pitkän linjan konkareita, joiden arvokas osaaminen pitää pystyä siirtämään uusille tekijöille. Uusien työkavereiden myötä on mahdollista saada Tulliin kokonaan uutta osaamista ja tuoreita ideoita työn tekemiseen.

Yhteistyöterveisin

Juha Madetoja
henkilöstöjohtaja

2. Johdanto

Tullin henkilöstötilinpäätös 2018 tarjoaa tietoa henkilöstön määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi siinä käsitellään muun muassa työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Henkilöstötilinpäätöksen tarkasteluvuosi on 2018, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmältä ajanjaksolta.

Vuoden 2018 tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmään, Kieku-järjestelmään sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raportteihin.

Kieku-järjestelmästä Tahti-järjestelmään siirtyneissä sairauspoissaoloihin liittyvissä tiedoissa on huomattu virheitä vuosina 2014–18. Tämän vuoksi näiden vuosien sairauspoissaolotiedot on otettu suoraan Kiekusta.

Tullin henkilöstötilinpäätös on samalla myös Tullin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2019 (laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa (1233/2013) 14 §).

Vuonna 2019 toteutettavaksi suunnitellut koulutukset vahvistettiin koulutuksen johtoryhmässä 12.11.2018. Koulutussuunnitelma on julkaistu Tullin intrassa.

3. Henkilöstörakenne

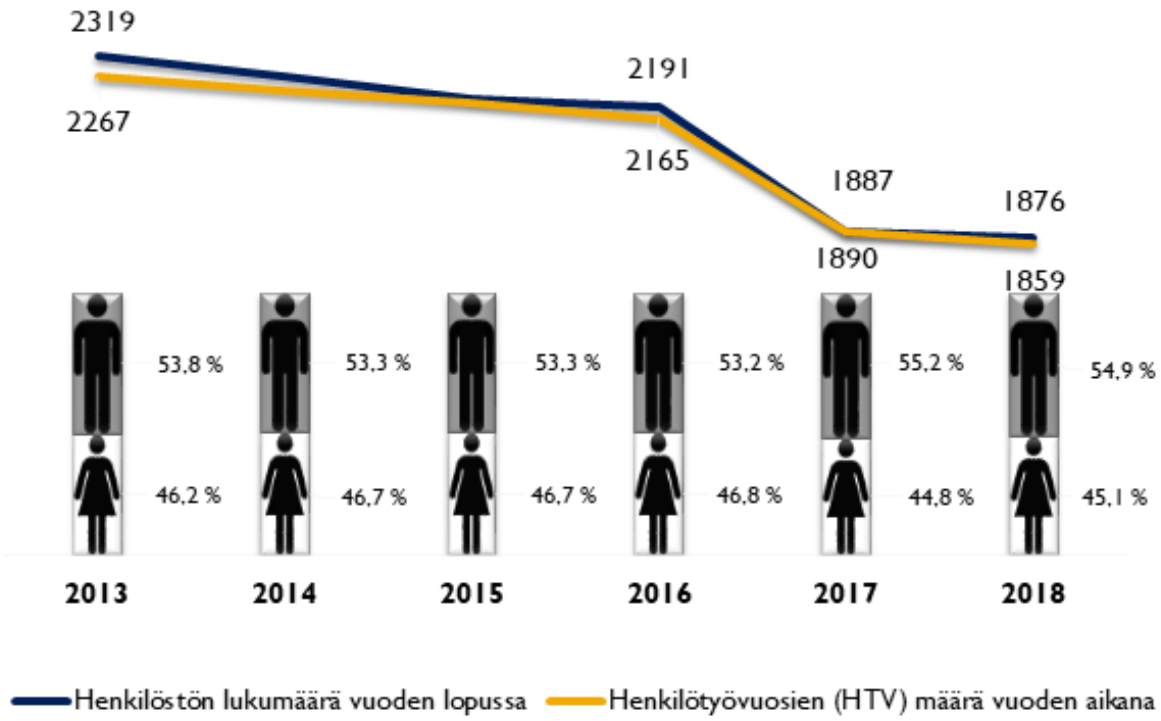
3.1. Henkilöstön määrä

Tullissa työskenteli vuoden 2018 lopussa yhteensä 1 876 henkilöä, mikä oli 0,6 % edellistä vuotta vähemmän. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä*) oli ilman ylitöitä ja varallaoloa 1 859, joka oli 1,6 % vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Yli- ja lisätöiden sekä varallaolon määrä oli 14 henkilötyövuotta.

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna Tullin henkilöstömäärä on laskenut huomattavasti, mikä johtuu muun muassa valtion tuottavuusohjelman mukaisesta vähennysvelvoitteesta ja vähentyneistä määrärahoista. Vuodesta 2008 vähennystä on tullut 25,3 %, mikä vastaa 639 henkilötyövuotta. Todellinen vähennys oli 434 htv eli 17,2 %, koska auto- ja valmisteverotuksen siirto Verohallintoon vuonna 2017 vähensi 205 htv..

*) *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.*

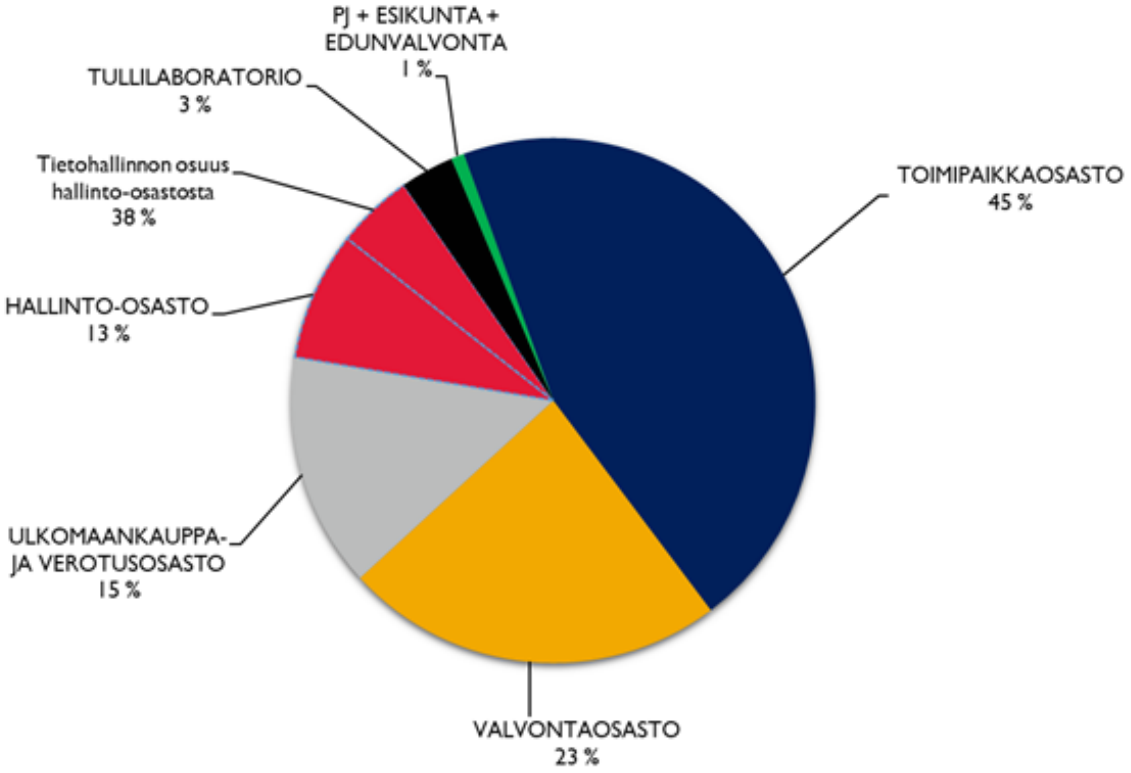
Kaavio 1. Henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2013–2018



Vuoden 2017 alussa auto- ja valmisteverotus siirtyivät Verohallintoon (205 htv). Maahantuonnin arvonlisäverotus siirtyi Tullista Verohallintoon 1.1.2018. Verohallinto huolehtii rekisteröityjen ALV-velvollisten maahantuonnin arvonlisäverotuksesta, ja Tulli hoitaa edelleen muiden asiakkaiden maahantuonnin arvonlisäverotuksen. Arvonlisäverotuksen tehtävien mukana Verohallintoon siirtyi 2 henkilöä.

Tullin henkilöstöstä miltei puolet sijoittui toimipaikkaosastolle tullitoimipaikkoihin. Noin viidennes henkilöstöstä sijoittui valvontaosastolle rikostorjunnan, yritystarkastuksen ja tullivalvonnan tehtäviin. Ulkomaankauppa- ja verotusosastolle tulliselvityksen, ulkomaankaupan tilastoinnin ja asiakashallinnan ja veronkannon tehtäviin sijoittui 15 % henkilöstöstä. Tullilaboratorioon sijoittui 3 % ja hallintoon ja esikuntaan sijoittui yhteensä reilut 13 % henkilöstöstä. Hallinto-osaston henkilöstöstä 38 % toimi tietohallintoyksikön tehtävissä.

Kaavio 2. Henkilöstön jakauma osastoittain Tullissa 2018

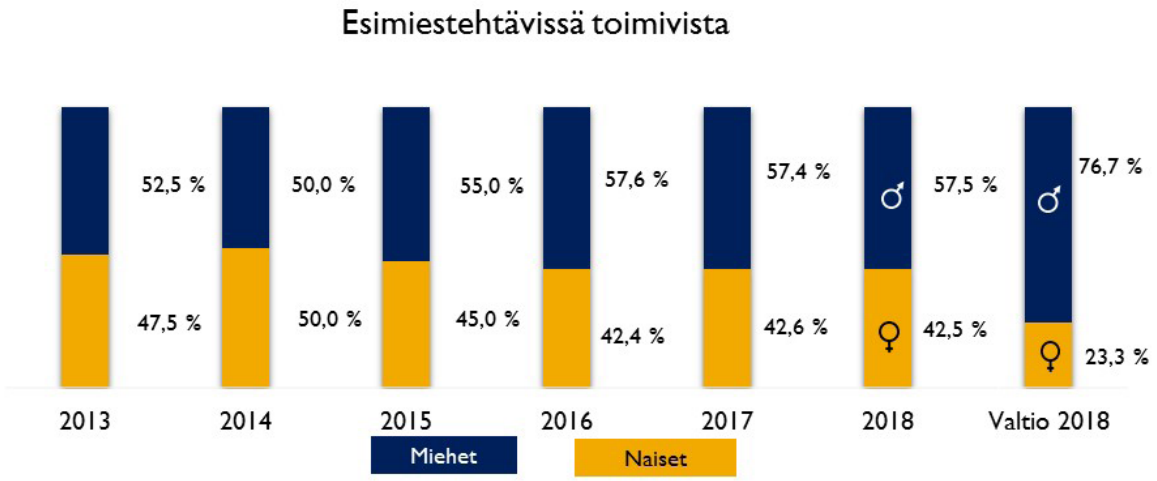


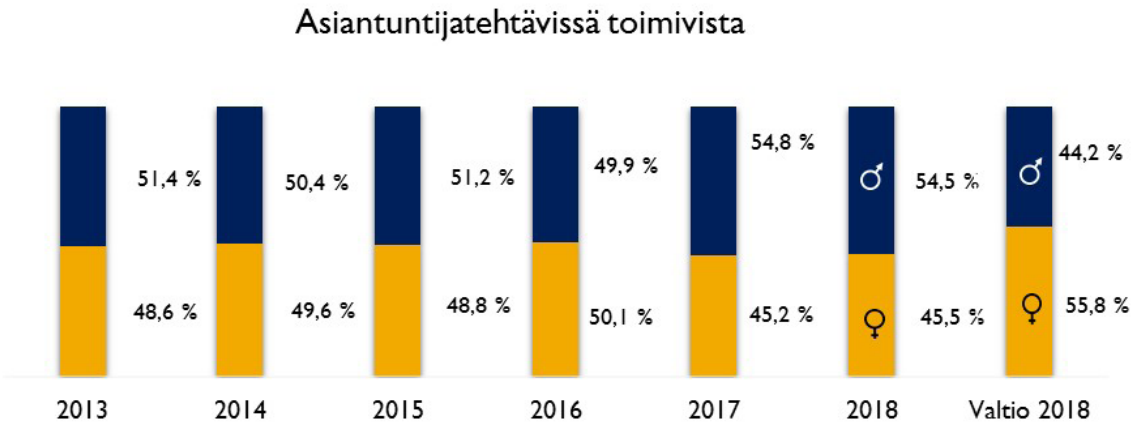
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus henkilöstöstä oli 45,1 % ja miesten osuus 54,9 %. Vuonna 2018 naisten määrä nousi 0,3 prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna. Tullissa on 4,1 prosenttiyksikköä vähemmän naisia kuin valtionhallinnossa yleensä.

Asiantuntijatehtävissä toimivista naisia oli 45,5 % (valtionhallinto: 55,8 %). Naisten osuus asiantuntijatehtävissä nousi 0,3 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Esimiestehtävissä toimivien naisten osuus oli Tullissa (42,5 %) selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa yleisesti (23,3 %).

Kaavio 3. Sukupuolten osuudet Tullin esimiehistä ja asiantuntijoista vuosina 2013–2018. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2018

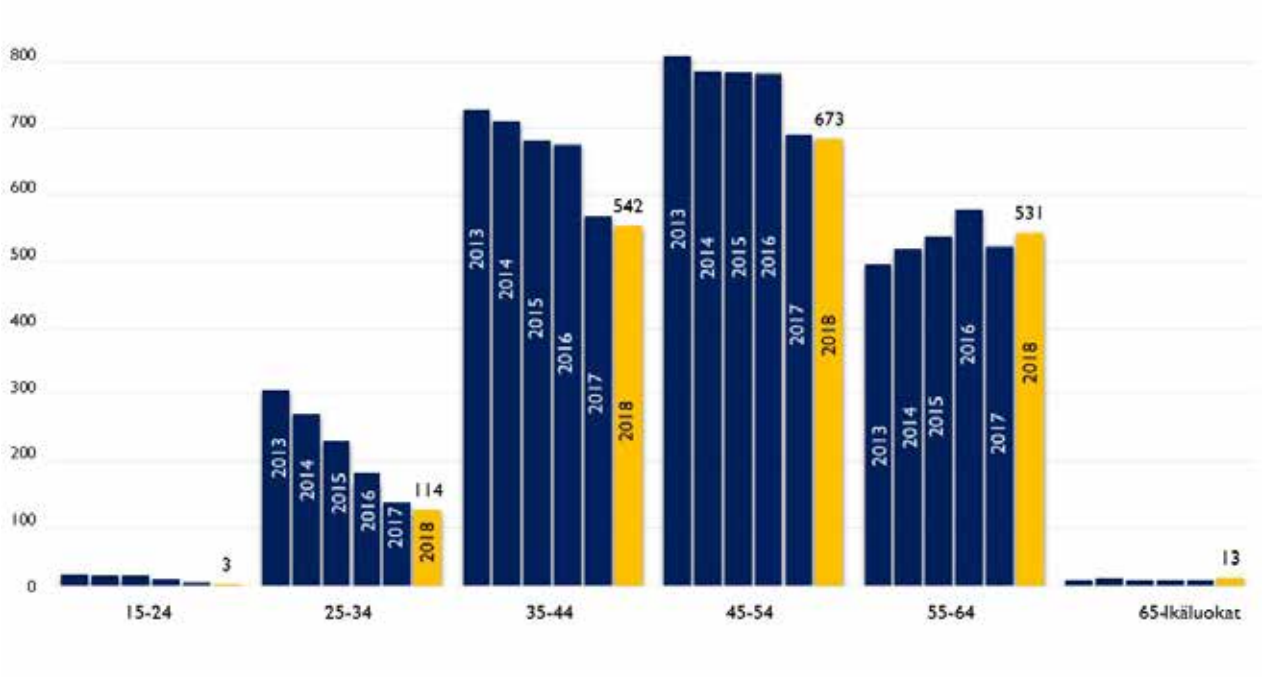




3.3. Henkilöstön ikärakenne

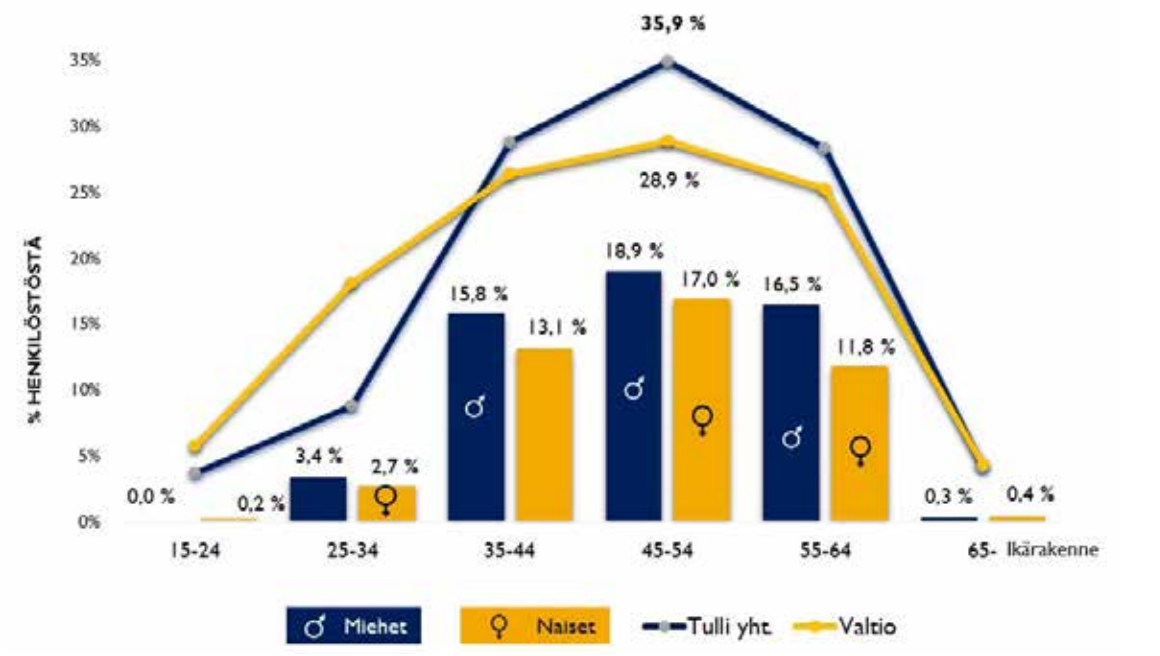
Henkilöstön keski-ikä nousi vuonna 2018 yhden prosentin edellisestä vuodesta ja oli 48,9 vuotta (valtionhallinto: 46,1 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,7 vuotta ja miesten 49 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on noussut tasaisesti vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

Kaavio 4. Henkilömäärät ikäluokittain 2013–2018



Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 36 %. Vähintään 45-vuotiaita oli Tullin henkilöstöstä 64,9 % (valtionhallinto: 54,7 %). Vuonna 2018 henkilöstöstä oli 60-vuotiaita ja sitä vanhempia työntekijöitä 11,2 % (valtionhallinto: 11,3 %).

Kaavio 5. Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakennejakauma 2018

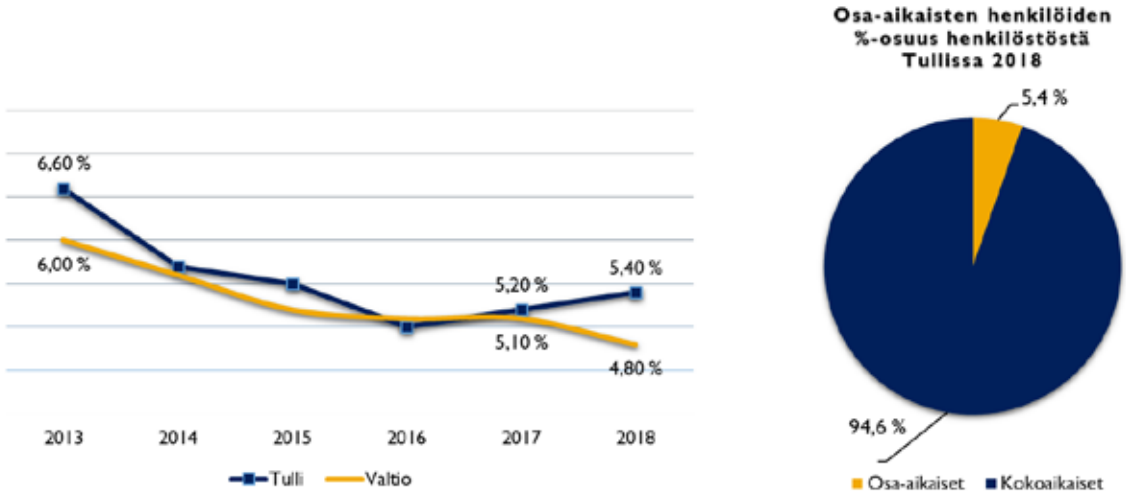


3.4. Palvelussuhteen luonne

Vuonna 2018 pääosa henkilöstöstä, 95,1 %, työskenteli virkasuhteessa (valtionhallinto: 90,3 %). Määräaikaisessa palvelussuhteessa Tullissa työskenteli 1,4 % henkilöstöstä (2017: 1,6 %), ja trendi on ollut laskeva vuodesta 2013 lähtien. Tämä johtuu siitä, että viime vuosina on voitu rekrytoida aikaisempaa vähemmän uusia työntekijöitä poistuman tai virkavapaiden korvaamiseksi. Määräaikaisissa virkasuhteissa olevia henkilöitä on toisaalta pystytty vakinaistamaan. Valtionhallinnon keskiarvoon (16,2 %) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus Tullissa on hyvin pieni.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli 5,4 % (2017: 5,2 %), joka on samaa tasoa kuin valtionhallinnossa yleensä. Osa-aikatyötä tekevistä oli naisia 70,3 % (valtionhallinto: 72,4 %). Naisten suurta osuutta osa-aikatyössä selittävät esimerkiksi lasten hoitoon liittyvät työaikajärjestelyt ja osa-aikaeläkkeen yleisempi käyttö.

Kaavio 6. Osa-aikaisten henkilöiden prosenttiosuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2013–2018



3.5. Henkilöstön koulutusrakenne

Vuonna 2018 koulutustasoindeksi*) oli 4,8 (2017: 4,7). Naisten koulutustasoindeksi oli 5,0 ja miesten 4,6. Koko valtion sektorin koulutustasoindeksi oli 5,3.

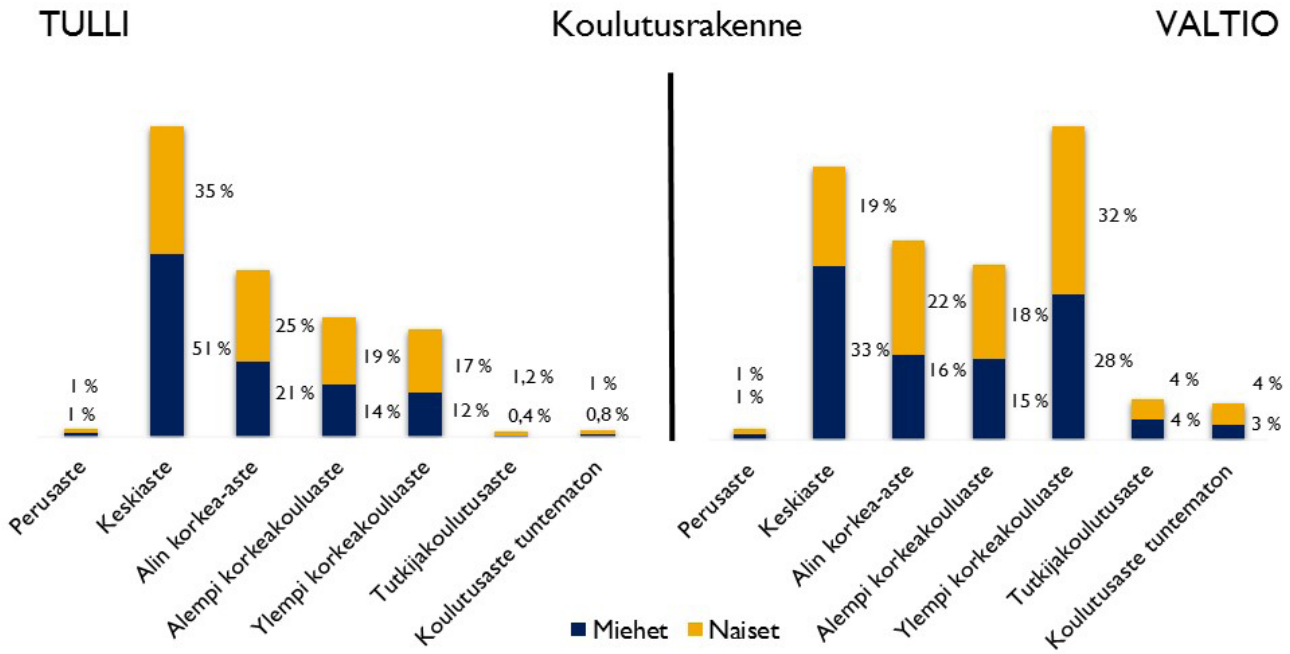
Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna Tullin henkilöstössä on suhteellisesti enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen suorittaneita. Vuonna 2018 Tullin henkilöstöstä 15,3 % (2017: 14,5 %) oli suorittanut ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen tutkinnon (valtionhallinto: 33,7 %). Valtiosektorin korkeampi koulutusaste selittyy sillä, että tietyissä virastoissa, kuten ministeriöissä, suuri osa henkilöstöstä on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon.

**) Koulutusrakennetta tarkastellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Koulutustasoindeksi on keskiarvo henkilöiden koulutusasteesta. Asteikko ilmenee taulukosta 1.*

Taulukko 1. Koulutusrakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2018

Koulutusrakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	1,12 %	1,08 %
Keskiaste	43,66 %	26,09 %
Alin korkea-aste	22,71 %	18,94 %
Alempi korkeakouluaste	16,36 %	16,68 %
Ylempi korkeakouluaste	14,55 %	29,80 %
Tutkijakoulutusaste	0,75 %	3,93 %
Koulutusaste tuntematon	0,85 %	3,48 %

Kaavio 7. Tullin ja valtion henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 2018



4. Henkilöstön uusiutuminen

Henkilöstön poistuma oli vuonna 2018 Tullissa 4,3 %*) (2017: 5,1 %). Luvussa ovat mukana muun muassa toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Vuonna 2018 eläkkeelle jäi 36 henkilöä, kun vuoden 2017 vertailuluku oli 51 henkilöä. Keskimääräinen eläköitymisikä oli 62,9 vuotta, kun se vuotta aikaisemmin oli 62,2 vuotta.

Vuoden 2018 aikana Tullin palvelukseen uutena henkilönä tuli 124 henkilöä, eli tulovaihtuvuus oli 6,6 % (2017: 2,8 %). Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet. Ulkoisissa rekrytoinneissa yhtä työpaikkaa haki keskimäärin 32,9 hakijaa vuonna 2018, kun vastaava luku vuotta aiemmin oli 32 hakijaa yhtä työpaikkaa kohden (valtionhallinto: 59,2).

Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2016–2018

Poistuneet	2016	2017	2018
Erosuunta tuntematon	2	6	6
Kunta tai kuntayhtymä			2
Kuollut	4	2	1
Muu erosuunta	6	8	8
Muu valtion ulkopuol. sektori		1	
Toinen valtion virasto/laitos	10	28	18
Toinen virasto, jossa koeaika	3	1	1
Työkyvyttömyyseläke	7	10	3
Vanhuuseläke	48	41	32
Varhennettu vanhuuseläke			1
Yksityinen sektori	6	4	9
Kaikki yhteensä	**86**	**101**	**81**

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

5. Henkilöstöresurssit 2018–2019

Tammikuussa 2019 Tullin henkilötyövuosimäärä oli 1 857. Tullin määrärahat mahdollistavat, että kaikkien poistuneiden työntekijöiden tilalle voidaan tämän ja seuraavan vuoden aikana rekrytoida uudet henkilöt. Uutta osaamista rekrytoidaan toiminnan tarpeiden mukaisesti. Tullissa otettiin käyttöön syksyllä 2019 HR-kumppanimalli. HR-kumppanit tukevat ja auttavat osastoja ja esimiehiä henkilöstöresurssien suunnittelussa ja rekrytointien toteutuksessa. Myös itse rekrytointiprosessia on sujuvoitettu. Nimityspäätöksiin liittyvä valituskielto kumottiin vuoden 2019 alussa voimaan tulleen valtion virkamieslain muutoksen myötä. Valitusoikeus koskee nimittämispäätöksiä vakituisiin virkoihin ja yli kahden määräaikaisiin virkasuhteisiin.

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

Tullin toimintamenoista henkilöstökuluja on 63 %.

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 jaksamiselle. Työsuojelun, johtamismenetelmien ja työnhallinnan vahvistamisella sekä tarvittaessa erilaisin työjärjestelyin huolehditaan hyvästä työilmapiiristä. Työterveyshuollon ja kuntoutuksen keinoin, unohtamatta työntekijän omaa aktiivista panosta, pyritään vahvistamaan työkyvyn säilymistä koko työuran ajan.

Tullissa ei järjestetty vuonna 2018 omia kuntoutuksia, mutta henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Kelan yksilöllisiin kuntoutuksiin.

Tullissa on käytössä varhaisen välittämisen toimintamalli, joka on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhdessä sopima tapa edistää työkykyä uhkaavien ongelmien tunnistamista ja niihin tarttumista mahdollisimman varhain. Toimintamalli perustuu luottamukselliseen puheeksiottokeskusteluun työntekijän ja esimiehen välillä ja tarvittaessa yhteistyöhön henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kanssa. Mallia päivitettiin vuoden 2017 lopussa siten, että useiden lyhytaikaisten sairauspoissaolojen syihin pystytään tarttumaan aikaisemmin ja tehokkaammin.

Tullilla on käytössä kolme työterveyshuollon palveluntarjoajaa: Mehiläinen Oy pääkaupunkiseudulla, Cityläkarna Ahvenanmaalla ja Terveystalo Oy muualla Suomessa. Paikallista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on jatkettu. Työkykyongelmien ratkaisemiseksi pidettiin lukuisia paikallisia yhteistyöpalavereita eri paikkakunnilla. Niin kutsuttuihin työkykypalavereihin osallistuvat asiakkaan lisäksi paikallinen työterveyshuolto, esimies ja työnantajan edustaja hallinnosta.

Liikunta- ja kulttuurietu

Vuonna 2018 Tullin tarjoamaa liikunta- ja kulttuurietua (50 euroa) käytti 68 % etuun oikeutetuista. Käyttöaste pysyi suunnilleen samana edellisvuoteen verrattuna (69 %). Etua käytettiin 210:llä eri paikkakunnalla. Liikuntaetuutta hyödynsi 52,4 % ja kulttuurietua 47,6 % käyttäjistä. Edellisten vuosien tapaan suosituin liikuntamuoto oli uinti ja suosituin kulttuurimuoto elokuvissa käynti.

VMBaro-työtyytyväisyystutkimus

VMBaro-työtyytyväisyysbarometri toteutettiin 14.1.–4.2.2019. Vastausprosentti oli tänä vuonna 74 prosenttia ja nousi huimasti vuoden takaisesta 61 prosentista.

Työtyytyväisyys yhteensä oli kertomusvuonna 3,40 (2017: 3,35). Koko Tullin tuloksissa on menty pienin askelin parempaan suuntaan edellisiin vuosiin verrattuna. Vastausten keskiarvojen perusteella työnantajan tavoitteisiin ollaan sitoutuneita sekä työn tavoitteet ja työpaikan arvot tunnetaan. Palvelussuhteen jatkuvuuteen luotetaan sekä työ koetaan sopivan haasteelliseksi. Kehitettävää on muun muassa osaamisessa, oppimisessa ja uudistumisessa sekä kehityskeskustelujen hyödyntämisessä.

Kyselyn tulokset ja tiivistelmä tekstivastauksista käsiteltiin Tullin laajennetussa johtoryhmässä, jonka jälkeen tulokset jaettiin yksiköille ja julkaistiin henkilöstölle intrassa. Eri yksiköissä järjestetään työhyvinvointikyselyn tulosten purku- ja kehittämistilaisuuksia yhteisen uudistetun mallin mukaisesti, jonka seurauksena syntyy työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmia. Valittujen kehittämistoimenpiteiden seu-

ranta eri ajankohtina on olennaisen tärkeää. Siksi jo toimenpiteitä pohdittaessa on hyvä miettiä, miten kehittyminen parempaan suuntaan näkyy ja milloin edistymistä voidaan tarkastella.

6.2. Sairauspoissaolot

Vuonna 2018 Tullin henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja*) 12,4 työpäivää/htv (2017: 11,8). Sairauspoissaolot kasvoivat edellisvuoteen verrattuna 0,6 työpäivää/htv. Tullilainen sairasti 3,9 työpäivää enemmän kuin valtiolla keskimäärin (8,5 työpäivää/htv). Useassa yksikössä päästiin kuitenkin valtion keskiarvon alapuolelle. Yksiköissä, joissa tehdään vuorotyötä, on yleisesti suuremmat sairauspoissaolot kuin yksiköissä, joissa on virastotyöaika.

Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,7 työpäivää. Sairaustapauksien yhteislukumäärä oli 5 044 (2017: 5 268). Kaikista sairaustapauksista lyhyitä eli 1–3 päivän poissaoloja oli 70,5 % (valtiohallinto: 77,1 %). 1–3 päivän sairauspoissaolojen osuus on vähentynyt 4,1 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Terveysprosentti eli niiden henkilöiden osuus, joilla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja, oli 21,1 % koko henkilöstöstä (valtionhallinto 37,1 %).

Vuonna 2018 Tulli menetti sairauspoissaolojen vuoksi 92 henkilötyövuotta. Sairauspoissaolojen hinta työvoimakustannuksina olisi ollut noin 4,9 milj. euroa**). Jos sairauspoissaolojen määrää pystyttäisiin vähentämään lähelle valtion keskiarvoa eli 9,0 työpäivään/htv, Tulli saisi käyttöönsä 25 henkilötyövuotta lisää.

Työterveyspalvelujen nettokustannukset 485,70 euroa/htv olivat alhaisemmat kuin valtiolla keskimäärin, vaikka hieman nousivatkin edellisestä vuodesta (2017: 477,40 euroa/htv, valtionhallinto: 507,30 euroa/htv).

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

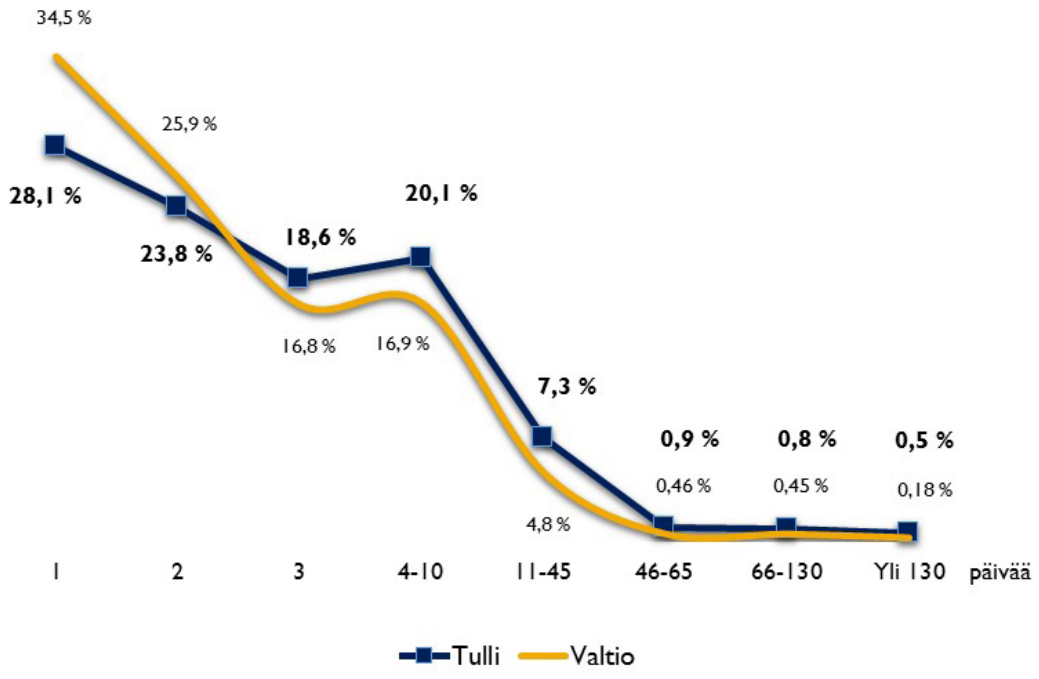
Taulukko 3. Sairauspoissaoloihin liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2013–2018 ja valtionhallinnossa 2018

Sairauspoissaolot	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Valtio 2018
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	11,90	11,40	11,30	11,60	11,80	12,40	8,50
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,40	4,20	4,10	4,20	4,30	4,70	4,30
Sairaustapauksien lukumäärä	6 171	5 997	6 077	6 055	5 268	5 044	143 809
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista tapauksista	76,80 %	78,40 %	73,80 %	77,80 %	74,66 %	70,52 %	77,10 %
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	27,60 %	22,10 %	23,80 %	20,80 %	22,70 %	21,10 %	37,10 %
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	3,90	3,50	4,10	3,60	3,40	3,30	4,80

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

**) *Tullin henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset eur/htv) vuonna 2018 oli 53 598 euroa. Työvoimakustannusten määritelmä kappaleessa 7.1 Työvoimakustannukset.*

Kaavio 8. Sairaustapauksien pituuksien jakautuma Tullissa ja valtionhallinnossa 2018

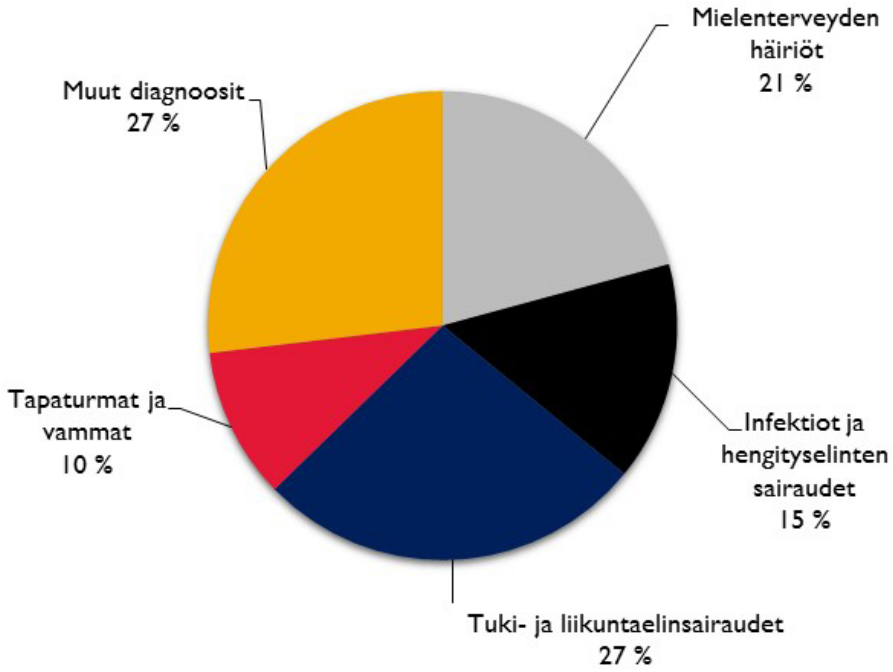


6.3. Sairauspoissaolojen syyt

Yleisimmät sairauslomien syyt olivat Mehiläisen ja Terveystalon*) tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet (27 %), mielenterveyden häiriöt (21 %) ja infektiot/hengityselinten sairaudet (15 %). Nämä kolme ryhmää kattavat 63 % kaikista Mehiläisen ja Terveystalon tilastoimista 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, jos asianosainen haluaa. Keinoja työkyvyn tukemiseen ovat muun muassa työkuormituksen tilapäinen keventäminen erilaisin työjärjestelyin, osittaiset virkavapaat, osasairauspäiväraha, työkokeilut, Kelan yksilöperusteiset kuntoutukset sekä muut kuntoutusmuodot.

Kaavio 9. Mehiläisen ja Terveystalon tilastoimien sairauspoissaolojen syyt 2018

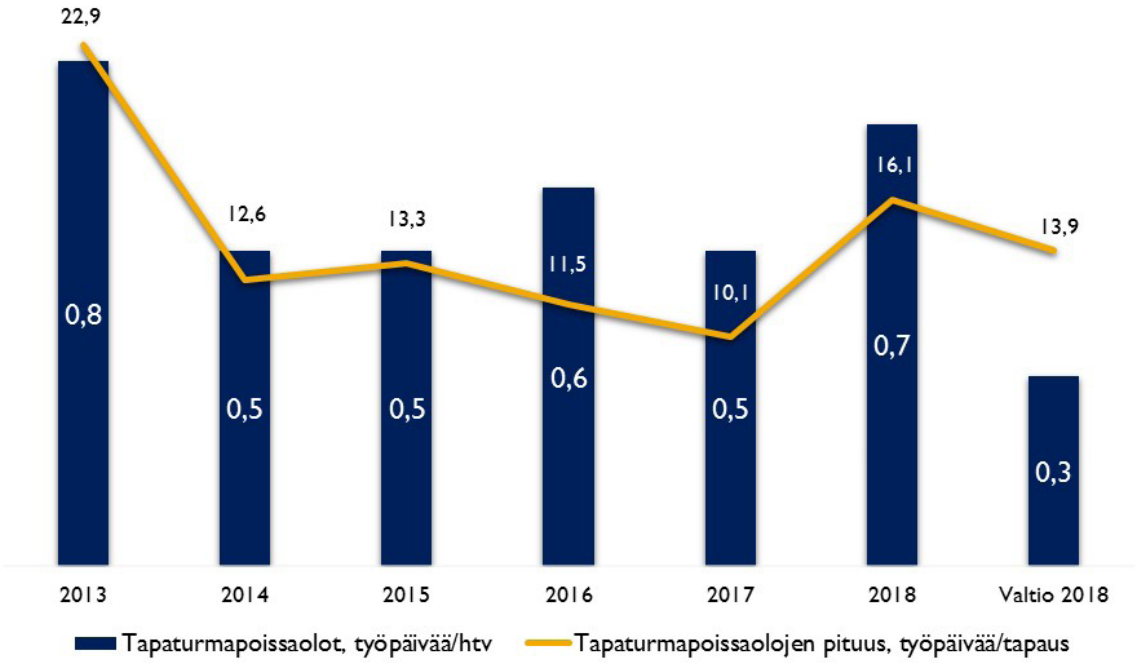


*) *Mehiläisen ja Terveystalon tilastoimien sairauslomien osuus Tullin sairauspoissaolopäivistä 87 %.*

6.4. Työtapaturmat

Vuonna 2018 työtapaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,7 työpäivää/htv. Tapaturmapoissaolojen määrä/htv nousi edellisestä vuodesta 0,2 työpäivään/htv. Myös poissaolojen kesto piteni ja oli keskimäärin 16,1 päivää tapausta kohden (2017: 10,1). Valtionhallinnon vastaavat luvut olivat merkittävästi alemmat: poissaolot 0,3 työpäivää/htv ja kesto 13,9 päivää/htv.

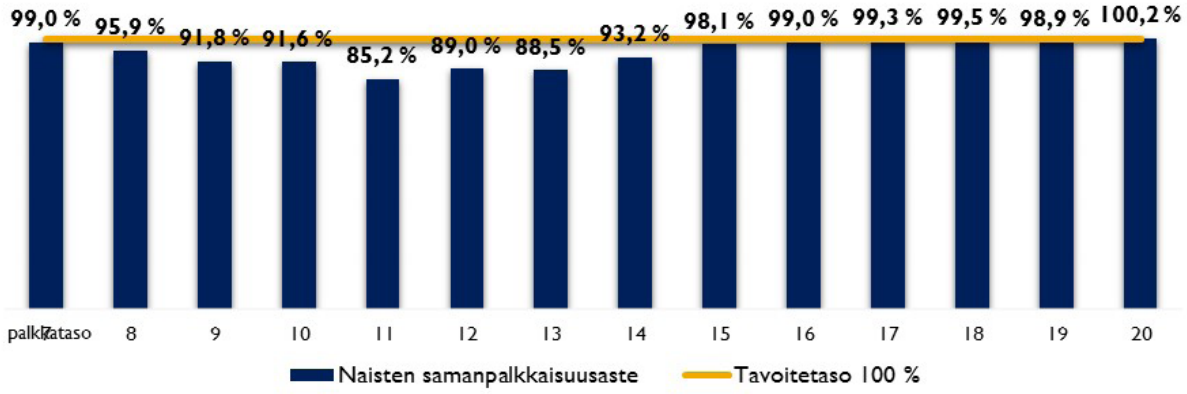
Kaavio 10. Työtapaturmapoissaoloihin liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2013–2018 ja valtionhallinnossa 2018



6.5. 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.

Kaavio 11. Tullin samapalkkaisuusindeksi vaativuustasoittain 2018 (Tahti). Kaavion luvut perustuvat kokonaispalkkoihin, joihin on laskettu mukaan vuorotyöstä johtuvat haittatyölisät.



Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2018 oli Tahti-järjestelmän tietojen mukaan 94,9 % (2017: 93,7 %). Tämä tarkoittaa sitä, että miehet saivat keskimäärin 5,3 % korkeampaa palkkaa kuin naiset. Vaativuustasoilla 7 ja 15–19 naisten palkka oli lähes yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasolla 20 taas naisten palkka oli hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi oli vaativuustasolla 11 (85,2 %). Samapalkkaisuusindeksi on laskettu kokonaispalkkojen avulla, ja siinä on huomioitu vuorotyöstä johtuvat haittalisät. Haittalisät kasvattavat naisten ja miesten palkkaeroja niillä vaativuustasoilla, joilla tehdään vuorotyötä. Miehet tekevät enemmän vuorotyötä kuin naiset.

Vuonna 2018 Mandatumin tekemän markkinapalkkavertailun mukaan Tullin palkka-aineistossa ei tullut esiin merkittäviä eroja miesten ja naisten peruspalkoissa. Naisten palkkojen mediaanit eri vaativuustasoilla olivat 96–101 prosenttia miesten vastaavista mediaaneista.

6.6. Virkistystoiminta

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

Urheilemaan!

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

Tullimiestenlehti v. 1911

Tullin Urheilukerho ry ja sen 15 paikallista jäsenyhdistystä yhteistyössä Tullin hallinto-osaston 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.

Liikunta- ja urheilutapahtumat ovat Tullissa hyvin suosittuja. Esimerkiksi Tullin urheilumestaruuskisoihin, joita on järjestetty säännöllisesti jo vuodesta 1958 alkaen, osallistuu vuosittain lähes 400 tullilaista. Tullin 60. talvikisat järjestettiin Nokialla ja kesäkisat Imatralla. Ei-kilpailulliset lajit, kuten laturetkihiihto ja maastovaellus, kuuluivat kisojen suosituimpiin lajeihin. Myös European Customs Sports Associationin (ECSA) järjestämiin kansainvälisiin kilpailuihin ja tapahtumiin on Suomesta osallistuttu aktiivisesti.

Tullissa toimii viiden eri henkilöstöjärjestön ja Tullin muodostama Tullilaitoksen Lomatukisäätiö (perustettu v. 1963). Säätiö on vuokrannut henkilöstön lomanviettoa varten Degerbyn entisen tulliaseman Ahvenanmaalta, entisen rajavartioaseman Laikosta Rautjärven kunnasta sekä entisen Tullin venetukikohdan Puumalasta. 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

Koulutus

Tullin henkilöstökoulutus jakautuu Tullin yleisperehdytykseen, Tullialan peruskoulutukseen sekä ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen. Tulli järjestää pääsääntöisesti itse henkilöstönsä jatko- ja täydennyskoulutuksen. Koulutus on tullilaisille maksutonta, ja sen ajalta maksetaan palkkaa.

Tullialan peruskoulutusta edeltävän Tullin yleisperehdytyksen suoritti 38 henkilöä vuonna 2018. Tullialan peruskoulutusta (TPK) suoritti vuonna 2018 yhteensä 25 Tullin operatiivisissa tehtävissä toimivaa opiskelijaa. Heistä 14 valmistui kesäkuussa 2018. Tullialan peruskoulutuksen opiskelijat suorittavat peruskoulutuksen yhteydessä myös Tullialan ammattitutkinnon, jonka järjestäjänä toimii Kouvolan seudun ammattiopisto. Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö uudistui 1.1.2018. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin uudeksi laiksi (531/2017), jonka lähtökohtana ovat osaamisperusteisuus, yksilölliset osaamispolut, asiakaslähtöisyys sekä oppimisen lisääminen työpaikoilla. Nämä lähtökohdat on otettu huomioon myös Tullialan ammattitutkinnon koulutuksessa.

Asiantuntija- ja erityistehtävissä toimiville henkilöille tarkoitettua Tullialan peruskoulutuksen E-linjaa suoritti 14 opiskelijaa vuonna 2018. Vanhanmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen (APK) suoritti loppuun yksi opiskelija. TPK-ryhmien lisäksi vuonna 2018 Tullialan ammattitutkintoa suoritti viisi Tullin henkilöstöön kuuluvaa henkilöä, joista yksi valmistui. Tullialan ammattitutkinnon suorittaneita tullilaisia on tällä hetkellä 128.

Ammatillisessa jatko- ja täydennyskoulutusohjelmassa järjestettiin vuonna 2018 kaikkiaan 798 kurssia. Lähiesimiestyön ammattitutkinnon suoritti 20 Tullin esimiestä, ja 19 aloitti tutkinnon suorittamisen. Esimiehen ja työntekijän välisen keskustelun koulutukseen osallistui 22 esimiestä. Lisäksi yksittäiset esimiehet opiskelivat mm. HAUSin JOKO- ja JUST-ohjelmissa, Johtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksissa tai muilla esimieskursseilla Tullin ulkopuolella.

Osaamisen kehittämishankkeet

Keskeisiä osaamisen kehittämisen projekteja vuonna 2018 olivat Työelämätaidot Tullissa -projektin valmistelu, Opetusteknologian ja uusien opetusmenetelmien käytön tukiprojekti sekä Valvonnan operatiivisen esimieskoulutuksen rakentaminen. Kehitysohjelman hankkeiden koulutuksista käynnistyivät tulliselvitysjärjestelmien uudistamiseen liittyvät koulutukset. Nämä projektit jatkuvat edelleen.

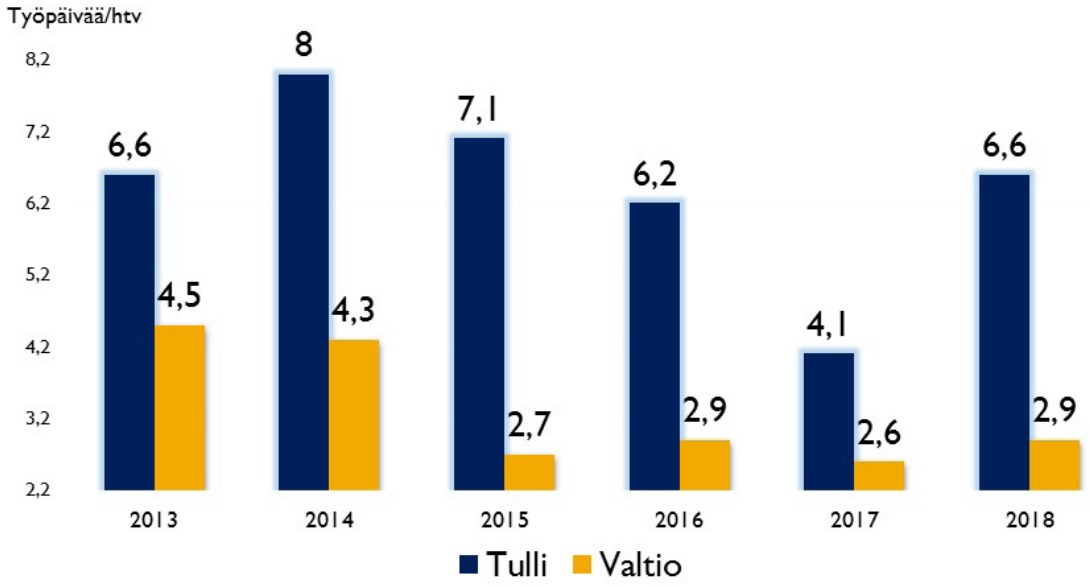
Kansainvälinen toiminta

Kansainvälinen tullikoulutusyhteistyö oli vilkasta ja painottui yhteistyöhön EU:n, Venäjän ja Valko-Venäjän sekä pohjoismaiden kanssa. Pohjoismainen tullikoulutuskokous järjestettiin Oslossa toukokuussa. Toukokuussa Turkin tullista kävi koulutusasiantuntijoita Tulli 2020 -ohjelman työvierailulla Tullin koulutuksessa sekä Kosovon turvallisuusakatemian ja -alan asiantuntijoita tutustui Tullialan peruskoulutuksen työssä oppimisen käytäntöihin. Kesäkuussa joukko Ruotsin tullin koulutusasiantuntijoita tutustui Suomen tullin asiakaskoulutuksen toteutukseen. Tullin koulutus osallistui lisäksi Twinning-rahoitteisiin kehittämishankkeisiin (Kosovo, Makedonia).

Koulutuspanostus

Vuonna 2018 Tullin henkilöstöstä 85 % osallistui henkilöstökoulutukseen (2017: 92 %). Henkilöstökoulutus sisältää sekä Tullin omaan koulutuksen että ulkopuolisen koulutuksen. Henkilöstökoulutuksen yhteenlaskettu laajuus vuonna 2018 oli 12 293 koulutettavapäivää eli 6,6 päivää henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto 2,9 pv/htv).

Kaavio 12. Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa ja valtionhallinnossa 2013–2018



*) *Vuonna 2017 koulutuspäivien laskennassa oli ongelmia uuden järjestelmän käyttöönoton vuoksi. Tulosten luotettavuudesta ei ole täyttä varmuutta.*

8. Tullin koulutussuunnitelma

Tullin toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti, ja siksi Tullissa arvioidaankin aktiivisesti, mitä osaamista organisaatiolla jo on, miten sitä kehitetään tai miten puuttuvaa osaamista hankitaan. Tullissa laaditaan osaamisen kehittämisen koulutussuunnitelma kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Nyt voimassa oleva suunnitelma koskee vuosia 2017–2019.

Koulutussuunnitelma vahvistetaan vuosittain, ja vuonna 2019 toteutettavaksi suunnitellut koulutukset vahvistettiin koulutuksen johtoryhmässä 12.11.2018. Koulutuksen johtoryhmään kuuluvat työnantajan ja henkilöstön edustajat.

Koulutussuunnitelma valmistellaan Tullin osastoilla ja substanssiyksiköissä yhteistyössä Tullin koulutuksen kanssa. Suunnitelman 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

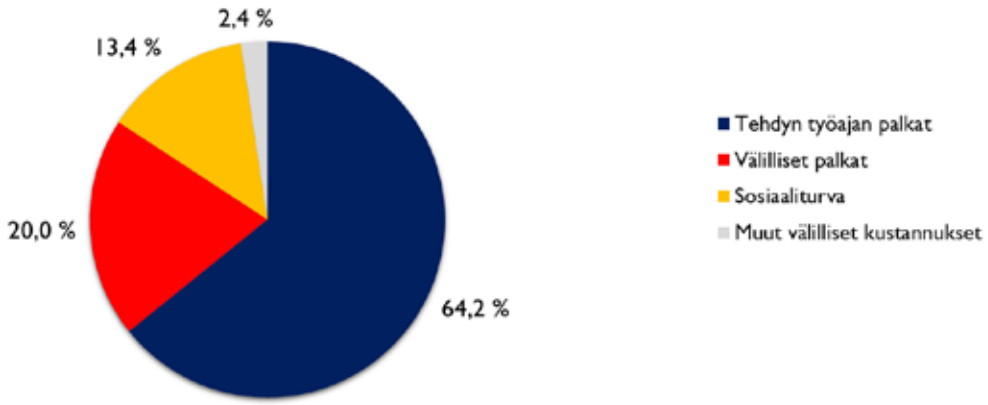
9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkasta, välillisistä palkoista ja muista välillisistä kustannuksista sekä sosiaaliturvamaksuista. Vuonna 2018 Tullin työvoimakustannukset olivat Tahti-järjestelmän mukaan 99,7 miljoonaa euroa, joista varsinaisten palkkojen osuus oli 84,2 % eli noin 83,9 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat.

Välilliset palkkakustannukset olivat kertomusvuonna 19,9 miljoonaa euroa. Välilliset palkkakustannukset sisältävät muun muassa vuosiloma-ajan, sairausajan, koulutusajan ja perhevapaiden palkat. Perhevapaisiin sisältyvät äitiys- ja isyysvapaat sekä sairaan lapsen hoito. Sosiaaliturvakulut muodostavat 13,4 % työvoimakustannuksista.

Vuonna 2018 Tullin henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset euroa/htv olivat 53 598 euroa (valtionhallinto: 59 103 euroa/htv). Henkilötyövuoden hinta on noussut 2,1 %:lla vuodesta 2017, mikä johtuu pääosin valtionhallinnon sopimista palkankorotuksista (valtionhallinto: 1,2 %).

Kaavio 13. Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2018



9.2. Palkkaus, tavoite- ja osaamiskeskustelut

Tullissa noudatetaan Tullin ja hallinnonalan virkamiesyhdistysten tekemää virkaehtosopimusta palkkausjärjestelmästä. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on tukea Tullin tavoitteiden toteuttamista ja palkkakilpailukykyä sekä kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin sekä parantamaan työsuoritustaan ja osaamistaan. Lisäksi sen tarkoituksena on tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

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 psyyk-

kisen työympäristön haitoista, joita ei ole otettu huomioon palkan muissa määräytymisperusteissa ja joita ei voida poistaa työsuojelutoimenpitein.

Henkilöstöstä 91 % kuului Tullin palkkausjärjestelmän piiriin. Kertomusvuonna 67 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliylitarkastajina vaativuustasoilla 13–21. Yleisin vaativuustaso vuonna 2018 oli 8, ja sillä työskenteli 20 % palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.

Tulli osallistui edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 55 organisaation tiedot ja noin 30 000 palkkahavaintoa. Kaikki vertailuun osallistuneet organisaatiot käyttävät palkkavaakajärjestelmää tehtävien vaativuuden arviointiin. Valtion organisaatioista vertailussa olivat mukana muun muassa valtiovarainministeriö, Tilastokeskus, Verohallinto, Maahanmuuttovirasto ja Liikennevirasto. Tutkimuksen mukaan Tulli sijoittuu peruspalkoissa normaaliin vaihteluväliin ja Tullin palkkauskäytäntö on keskimääräisen valtion palkkauskäytännön vaihtelun rajoissa.

Tavoite- ja osaamiskeskustelut

1.11.2018 alkaen tulos- ja kehityskeskustelut on jaettu erillisiksi tavoitekeskusteluiksi ja osaamiskeskusteluiksi. Keskustelut ovat aiempaa lyhyempiä ja sisältävät pakollisia ja valinnaisia osuuksia. Tavoitekeskustelun tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esimiehellä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, menneen kauden tavoitteiden saavuttamisesta ja tulevan kauden tavoitteista. Osaamiskeskusteluissa taas keskitytään tehtävässä vaadittavaan osaamiseen ja sen kehittämiseen.

9.3. Työajan käyttö

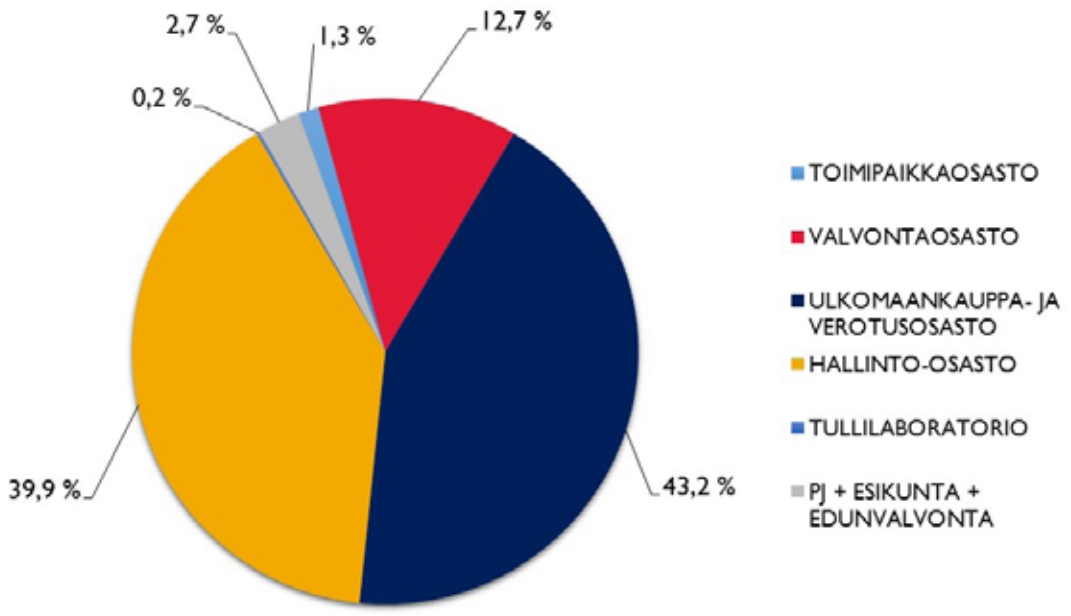
Vuonna 2018 tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tahti-järjestelmän mukaan 76,8 %, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 23,2 %. Vuonna 2018 työpäivien lukumäärä oli 251. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, täyttä työaikaa tekevä henkilö työskenteli Tullissa keskimäärin 193 työpäivää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa, tarvittiin 1,3 henkilön työpanosta. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 6,6 työpäivää (2,6 %), vuosilomiin 36,9 työpäivää (14,7 %) ja sairauspoissaoloihin 12,8 työpäivää (5,1 %). Rahana korvatun ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,0 %.

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

Etätyöt

Etätyömahdollisuutta käytti vuoden 2018 aikana 29,9 % Tullin henkilöstöstä (2017: 22,2 %). Etätyöpäivien määrä lisääntyi edellisestä vuodesta 129 %:lla, ja niitä pidettiin yhteensä 23 097 päivää*). Määrän kasvuun ovat mahdollisesti vaikuttaneet aiempaa joustavammat etätyöohjeistukset sekä nimeämättömien työpisteiden käyttöönotto Pasilassa tammikuussa 2018. Eniten etätyömahdollisuutta hyödynnettiin ulkomaankauppa- ja verotusosastolla sekä hallinto-osastolla.

Kaavio 14. Etätyöpäivien jakauma osastoittain Tullissa 2018



*) *Etätyötiedot on otettu 1.1.–5.2.2017 Kiekusta ja 6.2.–31.12.2017 Megaflex-järjestelmästä sekä 1.1.–30.9.2018 Megaflexistä ja 1.10.–31.12.2018 Kiekusta. Megaflex-järjestelmä oli käytössä 6.2.2017–30.9.2018.*

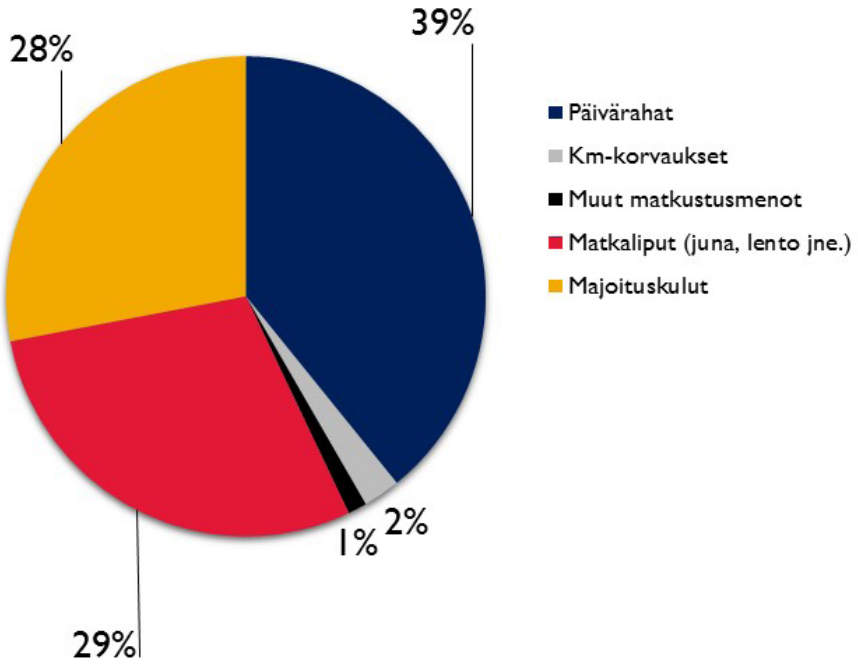
9.4. Matkustus

Tullin matkustusmenot olivat 2,4 miljoonaa euroa vuonna 2018. Matkakulujen osuus toimintamenoista vuonna 2018 oli 1,8 % (2017: 1,5 %). Valtionhallinnossa matkakulujen keskimääräinen osuus toimintamenoista oli Tullia korkeampi eli 2,4 %. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat Tullissa 1 293 euroa (2017: 1 185 euroa).

Vuonna 2018 matkustusmenot nousivat edelleen. Kasvua vuodesta 2017 oli noin 0,2 miljoonaa euroa. Muutos johtuu pääosin kotimaan majoituskulujen noususta. Tullikoulun asuntola lakkautettiin kesällä 2017, jonka vuoksi majoitusyöt Helsingissä nousivat vuonna 2017 lähes tuhannella yöllä ja vuonna 2018 taas tuhannella yöllä, kun majoitukset siirtyivät asuntolasta Helsingin hotelleihin. Kaiken kaikkiaan Helsingin hotelleissa majoituttiin lähes 2 500 yötä vuonna 2018 keskihintaan 103 euroa/yö.

Suurimmat menoerät matkustusmenoissa olivat päivärahat 39 %, matkaliput 29 % ja majoituskulut 28 %.

Kaavio 15. Matkakustannusten jakautuminen 2018



Kaavio 16. Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2013–2018

10. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2018 lopussa yhteensä 1 876 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä kertomusvuonna oli 1 859. Henkilöstöstä 45,1 % oli naisia ja 54,9 % miehiä. Henkilöstön keski-ikä nousi hieman edellisestä vuodesta ja oli 48,9 vuotta.

Taulukko 4. Yhteenveto Tullin henkilöstötilinpäätöksen tiedoista 2013–2018

Yhteenveto	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Henkilömäärä	2319	2269	2212	2191	1887	1876
HTV	2267	2234	2202	2165	1890	1859
Keski-ikä	46,2	46,8	47,2	47,9	48,4	48,9
Naisten %-osuus	46,2	46,7	46,7	46,8	44,8	45,1
Virka-suhteisten %-osuus	95,1	96,3	96,3	95,9	95,5	95,1
Osa-aikaisten %-osuus	6,6	5,7	5,5	5	5,2	5,4
Määräaikaisten %-osuus	5,3	4,8	3,8	1,4	1,6	1,4
Koulutustasoindeksi	4,6	4,6	4,4	4,8	4,7	4,8
Koulutuspanos pv/htv	6,5	7,5	7,1	6,2	4,1	6,6
Poistuma % henkilöstöstä			3,8	3,9	5,1	4,3
Sairauspoissaolot työpv/htv	11,9	11,4	11,3	11,6	11,8	12,4
Tapaturmapoissaolot, työpv/htv	0,8	0,5	0,5	0,6	0,5	0,7
Työvoimakustannukset milj. eur	118,5	118,3	118,1	116,6	99,3	99,7
Palkkasumma milj. eur	98	97,1	96,6	96,8	83,5	83,9

Vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli 12,4 työpäivää/htv. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,3 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,7 työpäivää/htv. Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 12 293 oppimistyöpäivää eli 6,6 päivää htv:ta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksi oli 4,8.

Tullin palkkausjärjestelmän piiriin kuului 91 % henkilöstöstä. 67 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliylitarkastajina vaativuustasoilla 13–21. Yleisin vaativuustaso vuonna 2018 oli 8, jolla työskenteli 20 % palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Samapalkkaisuusindeksi vuonna 2018 oli 94,9 %.

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 76,8 %, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 23,2 %.

Henkilötyövuoden hinta oli 53 598 euroa. Henkilöstökulujen osuus oli 63 % Tullin toimintamenoista. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 293 euroa, ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 1,8 %.

Koostajat:

Hallinto, Taloushallinto, Johdon laskentatoimi

Pia Pesu, Petri Rousu, Ritva Junnilainen

Johdonlaskentatoimi@tulli.fi