

# TULLIN

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

# 2019

TULLI



**TULLI**  
TULL·CUSTOMS

## Sisällysluettelo

1.	Henkilöstöjohdon terveiset .....	3
2.	Johdanto .....	4
3.	Henkilöstörakenne .....	5
3.1.	Henkilöstön määrä.....	5
3.2.	Henkilöstön sukupuolirakenne .....	7
3.3.	Henkilöstön ikärakenne .....	7
3.4.	Henkilöstön virkaikä rakenne .....	8
3.5.	Palvelussuhteen luonne .....	10
3.6.	Henkilöstön koulutus rakenne .....	10
4.	Henkilöstön uusiutuminen .....	11
5.	Henkilöstöresurssit 2019–2020 .....	12
6.	Henkilöstön työhyvinvointi .....	12
6.1.	Työhyvinvointi .....	12
6.2.	Sairauspoissaolot.....	14
6.3.	Sairauspoissaolojen syyt.....	16
6.4.	Työtaturmat.....	17
6.5.	Virkistystoiminta .....	17
7.	Henkilöstön kehittäminen .....	18
7.1.	Koulutus.....	18
7.2.	Osaamisen kehittämishankkeet.....	18
7.3.	Kansainvälinen toiminta .....	18
7.4.	Koulutuspanostus.....	19
8.	Tullin koulutussuunnitelma .....	19
9.	Työvoimakustannukset ja palkkaus.....	20
9.1.	Työvoimakustannukset.....	20
9.2.	Palkkaus .....	20
9.3.	Tavoite- ja osaamiskeskustelut .....	21
9.4.	Naisten ja miesten samapalkkaisuus .....	22
9.5.	Työajan käyttö.....	22
9.6.	Matkustus.....	24
10.	Tiivistelmä .....	26
11.	Sammandrag.....	27

# I. Henkilöstöjohdon terveiset

Viime vuonna meillä oli lähes 300 mielenkiintoista tehtävää avoinna eri puolella Suomea, joihin saimme tuhansia hakemuksia. Avoimet tehtävämme kiinnostavat laajalti, ja meidät nähdään arvostettuna ja haluttuna työpaikkana. Toisaalta meillä on myös erityistehtäviä, joihin on ollut vaikea löytää osaajia. Yleensä nämä erityistehtävät liittyvät IT-osaamiseen ja vaativiin vastuurooleihin. Kuten muutkin yksityiset ja julkiset työnantajat, mekin kilpailemme samoista osaajista. Mikä tekee meistä hakemisen arvoisen työpaikan? Erotummeko muista merkityksellisillä työtehtävillä, mielenkiintoisilla hakuilmoituksilla, palkkauksella vai tuttavun suosittelulla?

Uusien työntekijöiden saamiseksi tehdään Tullissa aina suuri työ, ja sitä tehdään yli yksikkörajojen. Koemme, että uudet osaajat työyhteisössämme ovat arvokas asia – oikeastaan he ovat organisaatiomme elinehto. Mutta osaammeko pitää uudesta tullilaisesta niin hyvää huolta, että hän myös viihtyy ja sitoutuu meihin? Tässä onnistuaksemme meillä jokaisella on oma tehtävämme. Henkilöstöhallinto tekee oman osansa sen eteen, että Tulli on hyvä paikka työskennellä. Tämän lisäksi esimiehellä ja työkalvereilla on suuri merkitys uuden tullilaisen sitouttamisessa työyhteisöömme.

Koettu työhyvinvointi on yksi asia, joka vaikuttaa henkilöstön pysyvyyteen. Se rakentuu monesta asiasta. Usein keskiössä ovat hyvä esimiestyö, mielenkiintoiset työtehtävät, selkeät töiden järjestelyt ja toimiva vuorovaikutus työyhteisössä. Panostimme viime vuonna työhyvinvoinnin kehittämiseen ja jatkamme edelleen sen kehittämistä.

Tullissa järjestettiin viime vuonna kymmeniä valmennus- ja koulutustilaisuuksia, jotka liittyivät muun muassa työyhteisöjen toimivuuteen, rekrytointiin sekä Tullin uuteen työkyvyn tuen malliin. Koulutuksien tavoitteena oli parantaa työyhteisöjen vuorovaikutusta sekä esimiesten valmiuksia ihmisten johtamiseen. Työhyvinvointi syntyy työssä ja työtä tekemällä, mutta myös uutta oppimalla. Kaikki esimiehet eivät vielä ole ehtineet koulutuksiin osallistua, mutta ei hätää, niihin ehtii vielä mukaan. VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn mukaan Tullissa koettu työhyvinvointi on parantunut vuosi vuodelta. Suunta on oikea, mutta meillä on edelleen hieman kirittävää saavuttaaksemme muut valtion työnantajat työtyytyväisyudessa.

Päivitimme viime vuoden aikana henkilöstön työkyvyn tukemisen mallin. Sen avulla edistämme työkykyä ja terveyttä tukevia ratkaisuja sekä kannustamme esimiehiä ryhtymään toimiin ensimmäisten hälytysmerkkien ilmetyä. Joskus nämä ratkaisut voivat edellyttää uudenlaisia ideoita ja vanhojen mallien muuttamista. Työn muokkaaminen tai korvaavan työn etsiminen osatyökykyiselle ovat esimerkkejä uusista keinoista. On tärkeää, että voimme pitää henkilöstön tavalla tai toisella mukana myös huomisen työnteossa. Tulevien vuosien tekemistämme määrittelee Tullin uusi strategia, jonka teemoja ovat muun muassa yhteiskuntavastuu, johtaminen ja työkulttuuri sekä henkilöstö ja osaaminen. Näitä teemoja tukevat luonnokset Tullin päivitetystä arvoista: luottamus, osaaminen ja palvelu. Kuulostaa hyvältä, eikö?

Mielestäni valitut teemat ja arvot antavat meille oivan mahdollisuuden rakentaa tulevaisuuden Tullia, jossa tekeminen perustuu osaamiseen ja aitoon yhteistyöhön sekä henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen. Näkisin mielelläni tulevaisuuden Tullin, jossa henkilöstö viihtyy paremmin ja olisi terveempi kuin valtiolla keskimäärin. Työkulttuuri olisi toisia arvostavaa ja huomioivaa, ja tekeminen perustuisi aitoon yhteistyöhön, toisten kannatteluun ja auttamiseen. Toteutuessaan tämä näkyisi ja kuuluisi kauas, ja olisimme entistä parempi paikka työskennellä.

Yhteistyöterveisin

**Juha Madetoja**  
henkilöstöjohtaja

## 2. Johdanto

Henkilöstötilinpäätöksemme tarjoaa tietoa henkilöstömme määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi raportissa käsittelemme muun muassa työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Tarkasteluvuosi on 2019, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmältä ajanjaksolta. Tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmään, Kieku- ja M2-järjestelmään sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raportteihin.

Henkilöstötilinpäätöksemme on samalla myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2020 (laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa (1233/2013) 14 §). Tullin koulutuksen johtoryhmä vahvisti 5.12.2019 vuonna 2020 toteutettavat koulutukset. Koulutussuunnitelma on julkaistu henkilöstölle Tullin intranetissä.



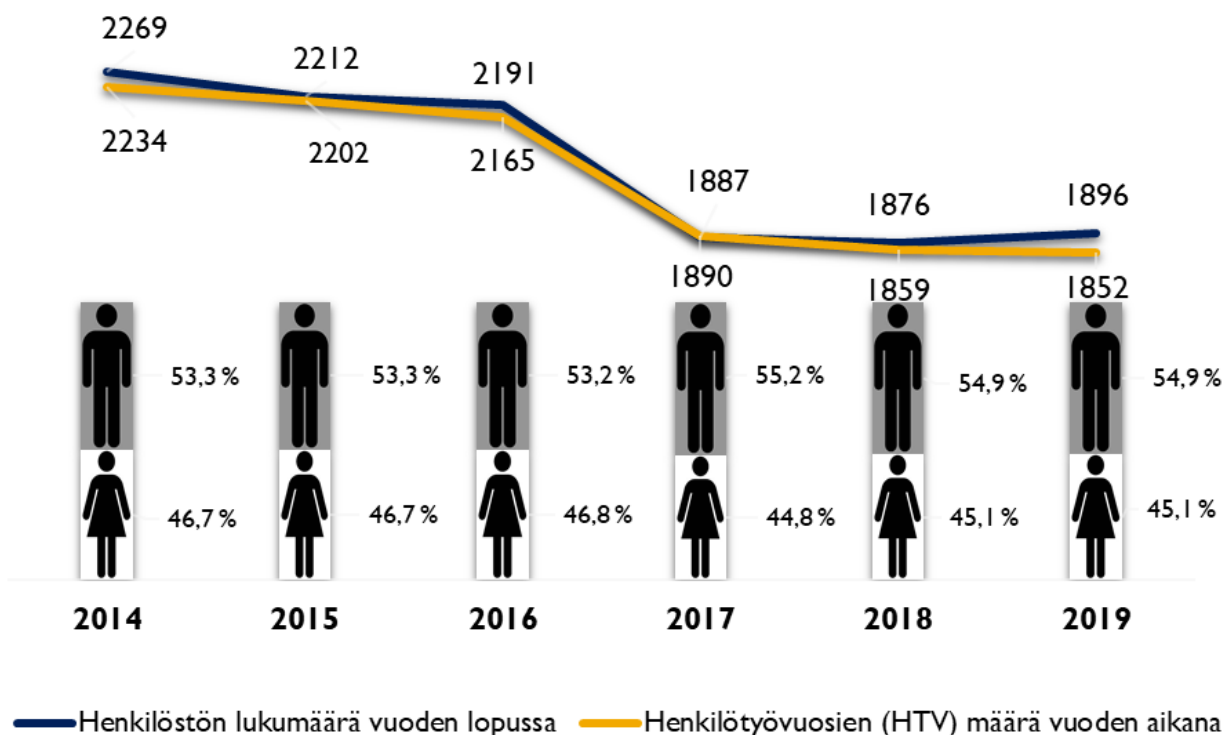
### 3. Henkilöstörakenne

#### 3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärämme pysyi lähes samalla tasolla kuin vuonna 2018. Vuoden 2019 lopussa Tullissa työskenteli 1 896 henkilöä, mikä on 1,1 prosenttia enemmän kuin vuonna 2018. Saimme palkattua uutta henkilöstöä normaalisti poistuneiden tilalle ja hankittua tarvitsemaamme osaamista. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä\*) oli ilman ylitöitä ja varallaoloa 1 852, joka on 0,4 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2018. Yli- ja lisätöiden sekä varallaolon määrä oli 16 henkilötyövuotta.

Pidemmillä aikavälillä tarkasteltuna henkilöstömäärämme on vähentynyt huomattavasti. Vähennyksen keskeisimpänä taustana on ollut määrärahojen niukkuus valtion tuottavuusohjelman ja palveluiden digitalisoimisen lisäksi. Vuodesta 2008 henkilöstömme on vähentynyt 26,8 prosenttia, mikä vastaa 677 henkilötyövuotta. Todellinen vähennys on 18,7 prosenttia eli 472 henkilötyövuotta, koska auto- ja valmisteverotuksen siirto Verohallintoon vuonna 2017 vähensi henkilöstön määrää 205 henkilötyövuodella.

**Kaavio 1.** Henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2014–2019



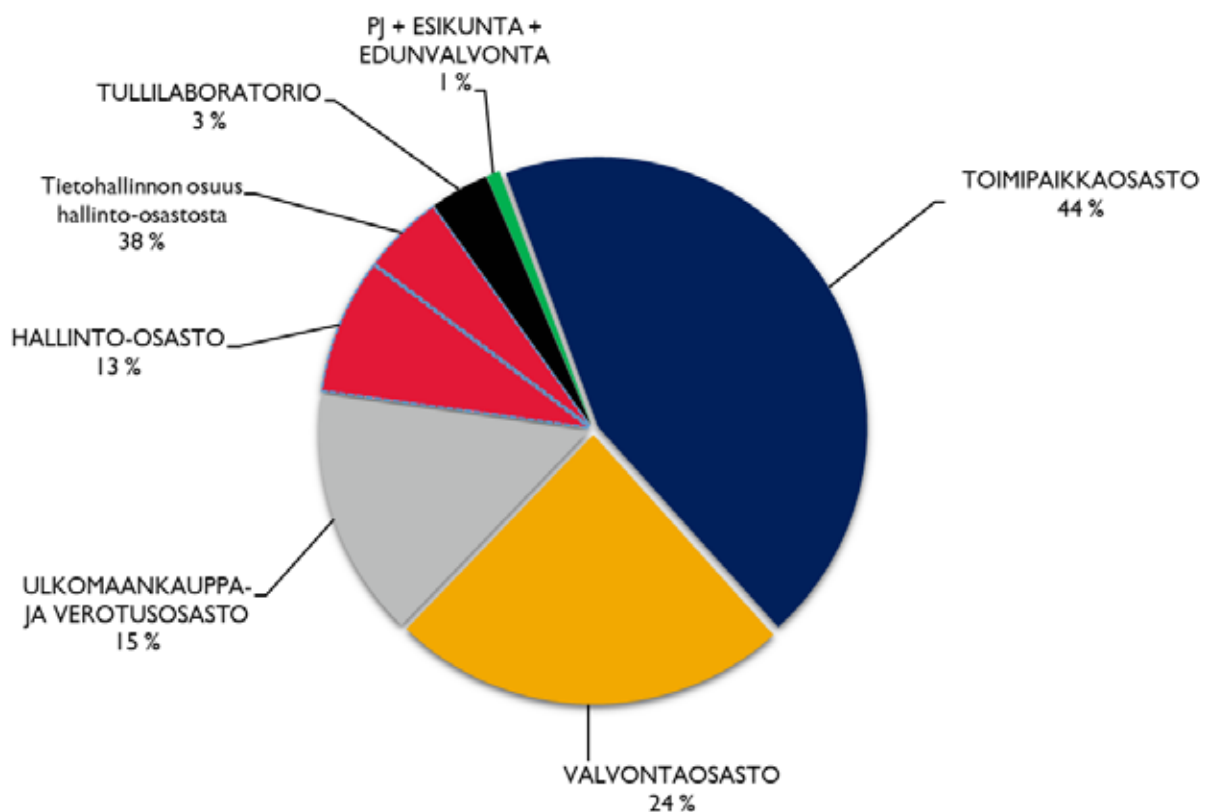
Vuoden 2017 alussa auto- ja valmisteverotus siirtyivät Verohallintoon (205 htv). Maahantuonnin arvonlisäverotus siirtyi Tullista Verohallintoon 1.1.2018. Verohallinto huolehtii rekisteröityjen ALV-velvollisten maahantuonnin arvonlisäverotuksesta, ja Tulli hoitaa edelleen muiden asiakkaiden maahantuonnin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

\*) 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.



Henkilöstöstämme 44 prosenttia sijoittui toimipaikkaosastolle tullitoimipaikkoihin, joissa tehdään tulliselvitys- ja tullivalvontatehtäviä. Vajaa neljännes henkilöstöstämme sijoittui valvontaosastolle rikostorjunnan, yritystarkastuksen ja tullivalvonnan tehtäviin. Ulkomaankauppa- ja verotusosastolle tulliselvityksen, ulkomaankaupan tilastoinnin ja asiakashallinnan sekä veronkannon tehtäviin sijoittui 15 prosenttia henkilöstöstämme. Tullilaboratorioon sijoittui kolme prosenttia, ja hallintoon sekä esikuntaan sijoittui yhteensä 14 prosenttia henkilöstöstämme. Hallinto-osaston henkilöstöstä 38 prosenttia toimi tietohallintoyksikön tehtävissä.

**Kaavio 2.** Henkilöstön jakauma osastoittain Tullissa 2019

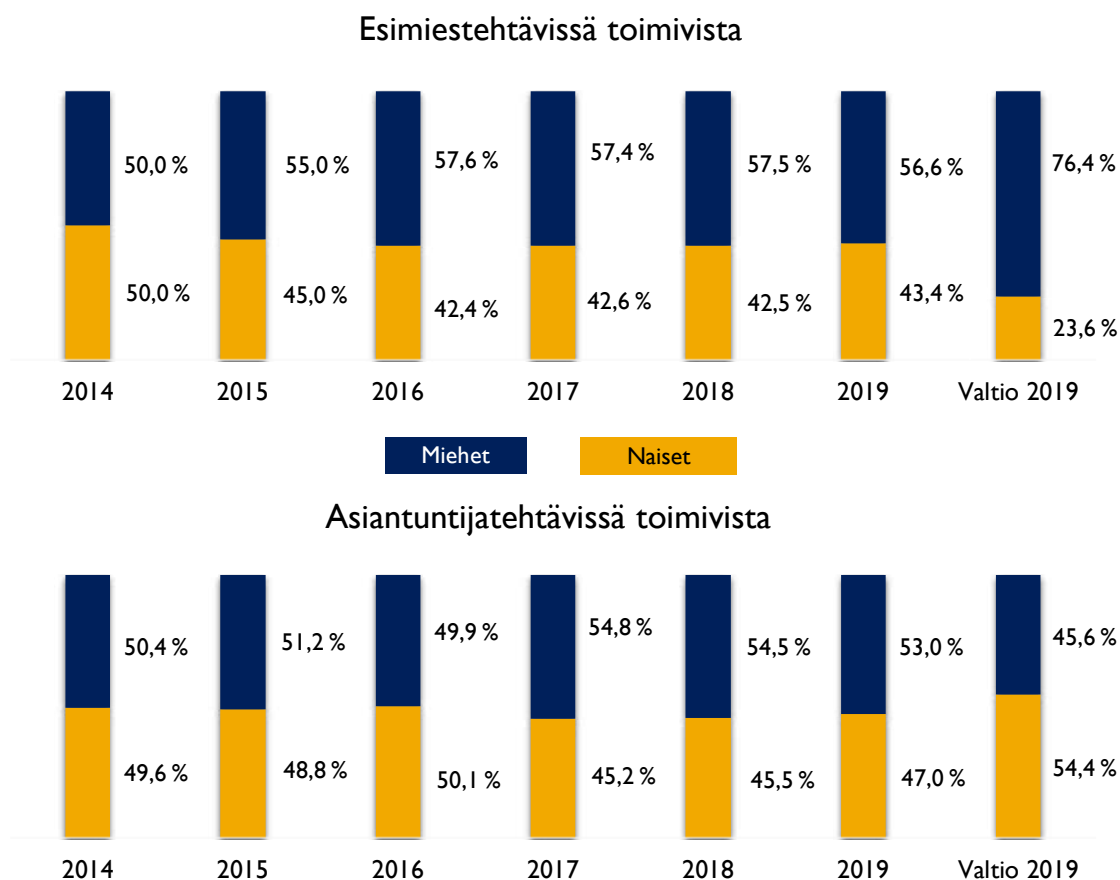


## 3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus henkilöstöstämme oli vuoden 2018 tapaan 45,1 prosenttia ja miesten osuus 54,9 prosenttia.

Tullissa työskentelee naisia 4,3 prosenttiyksikköä vähemmän kuin valtionhallinnossa yleensä. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus oli 47 prosenttia (valtionhallinto: 54,4 prosenttia). Osuus kasvoi 1,5 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Esimiestehtävissä toimivien naisten osuus oli 43,4 prosenttia, ja se on selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa yleisesti (23,6 prosenttia).

**Kaavio 3.** Sukupuolten osuudet Tullin esimiehistä ja asiantuntijoista vuosina 2014–2019. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2019

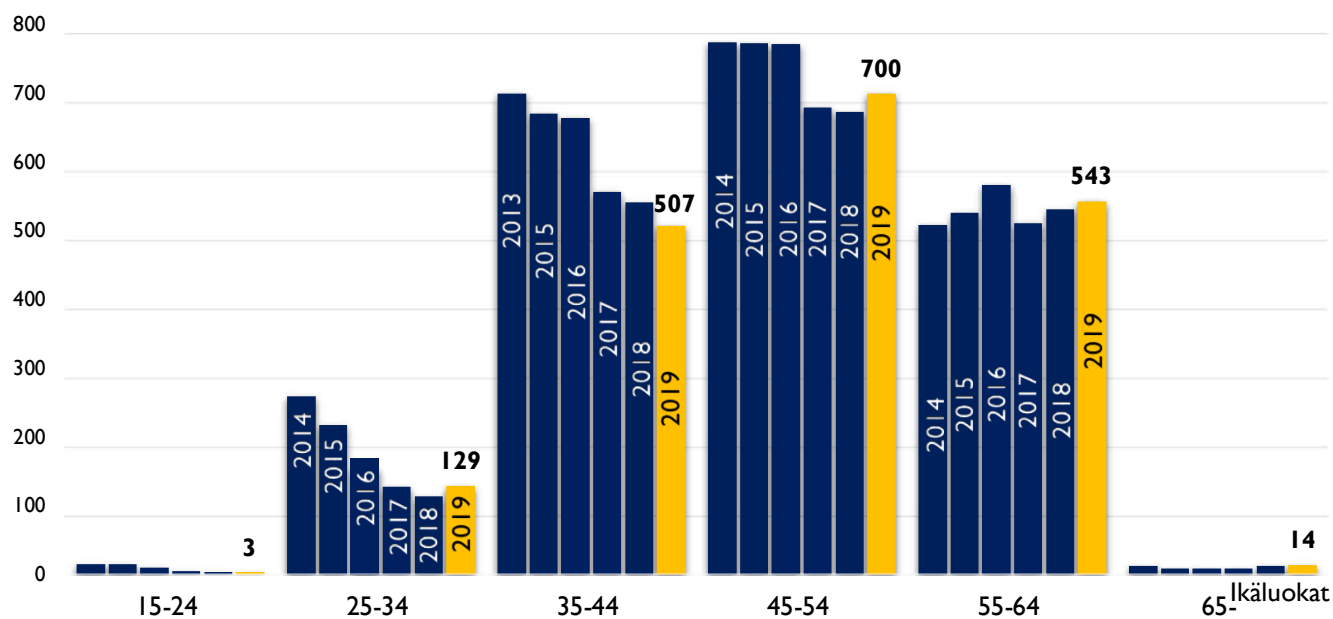


## 3.3. Henkilöstön ikärakenne

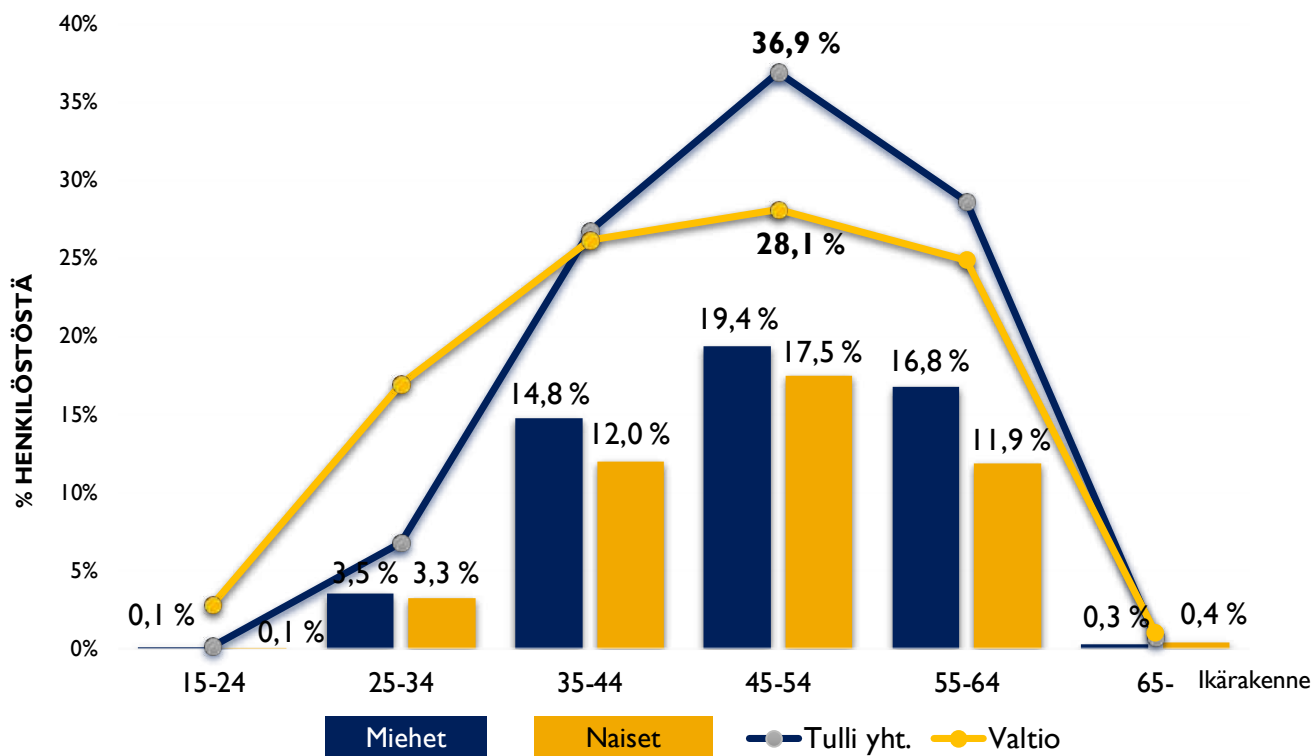
Henkilöstömme keski-ikä nousi hieman edellisestä vuodesta ollen 49,1 vuotta (valtionhallinto: 45,9 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,9 vuotta ja miesten 49,2 vuotta. Henkilöstömme keski-ikä on noussut tasaisesti vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

Vuonna 2019 suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstämme 36,9 prosenttia. Vähintään 45-vuotiaita oli henkilöstöstämme 66,3 prosenttia (valtionhallinto: 54,1 prosenttia), ja vähintään 60-vuotiaita oli 12,3 prosenttia (valtionhallinto: 11,6 prosenttia).

**Kaavio 4.** Henkilömäärät ikäluokittain 2014–2019



**Kaavio 5.** Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakennejakauma 2019

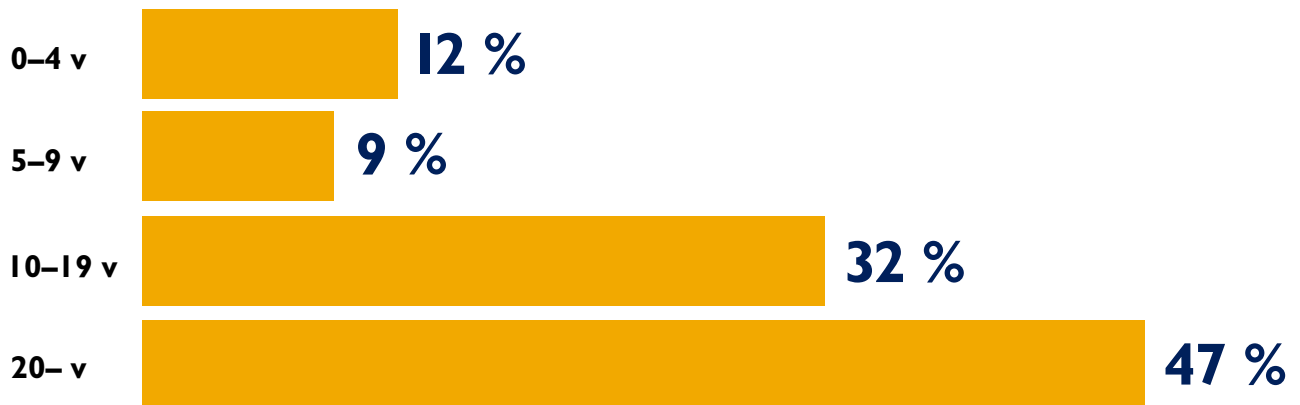




### 3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne

Henkilöstömme virkasuhteet ovat tyypillisesti hyvin pitkäkestoisia. Suurin osa henkilöstöstä, 79 prosenttia, oli työskennellyt Tullissa vähintään 10 vuotta. Lähes puolet henkilöstöstämme oli ollut palvelussamassa vähintään 20 vuotta ja vain reilut 10 prosenttia oli ollut palveluksessa alle viisi vuotta.

**Kaavio 6.** Tullin henkilöstön virkaikäjakauma vuoden 2019 lopussa

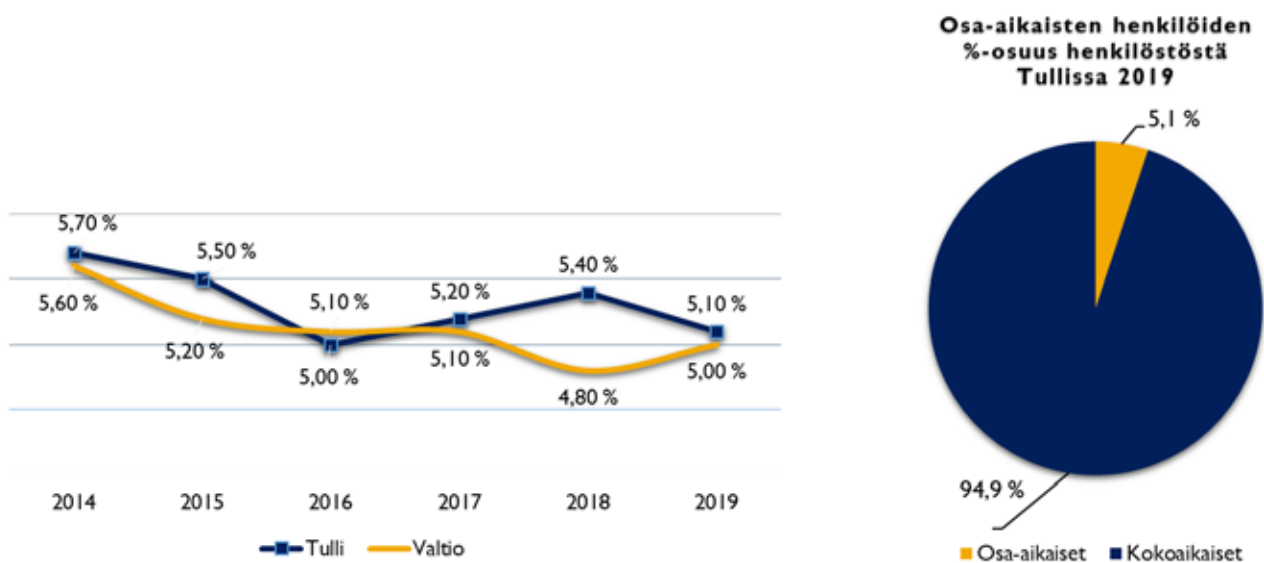


### 3.5. Palvelussuhteen luonne

Pääosa henkilöstöstämme, 94,9 prosenttia, työskenteli virkasuhteessa (valtionhallinto: 90,3 prosenttia). Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 1,3 prosenttia henkilöstöstä (2018: 1,4 prosenttia). Määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähentyneet vuodesta 2013 lähtien. Valtionhallinnon keskiarvoon (16,5 prosenttia) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus on Tullissa hyvin pieni.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli 5,1 prosenttia (2018: 5,4 prosenttia), mikä on samaa tasoa kuin valtionhallinnossa yleensä. Osa-aikatyötä tekevistä oli naisia 74 prosenttia (valtionhallinto: 71,9 prosenttia). Naisten suurta osuutta osa-aikatyössä selittävät esimerkiksi lastenhoitoon liittyvät työaikajärjestelyt ja osa-aikaeläkkeen yleisempi käyttö.

**Kaavio 7.** Osa-aikaisten henkilöiden prosenttiosuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2014–2019



### 3.6. Henkilöstön koulutusrakenne

Vuonna 2019 koulutustasoindeksi\*) oli 4,6 (2018: 4,5\*\*). Naisten koulutustasoindeksi oli 4,9 ja miesten 4,4. Koko valtionhallinnon koulutustasoindeksi oli 5,2.

Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna henkilöstössämme on suhteellisesti enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen suorittaneita. Henkilöstöstämme 16,2 prosenttia (2018: 15,3 prosenttia) oli suorittanut ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen tutkinnon (valtionhallinto: 34,3 prosenttia). Valtionhallinnon korkeampi koulutusaste selittyy sillä, että tietyissä virastoissa, kuten ministeriöissä, suuri osa henkilöstöstä on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon.

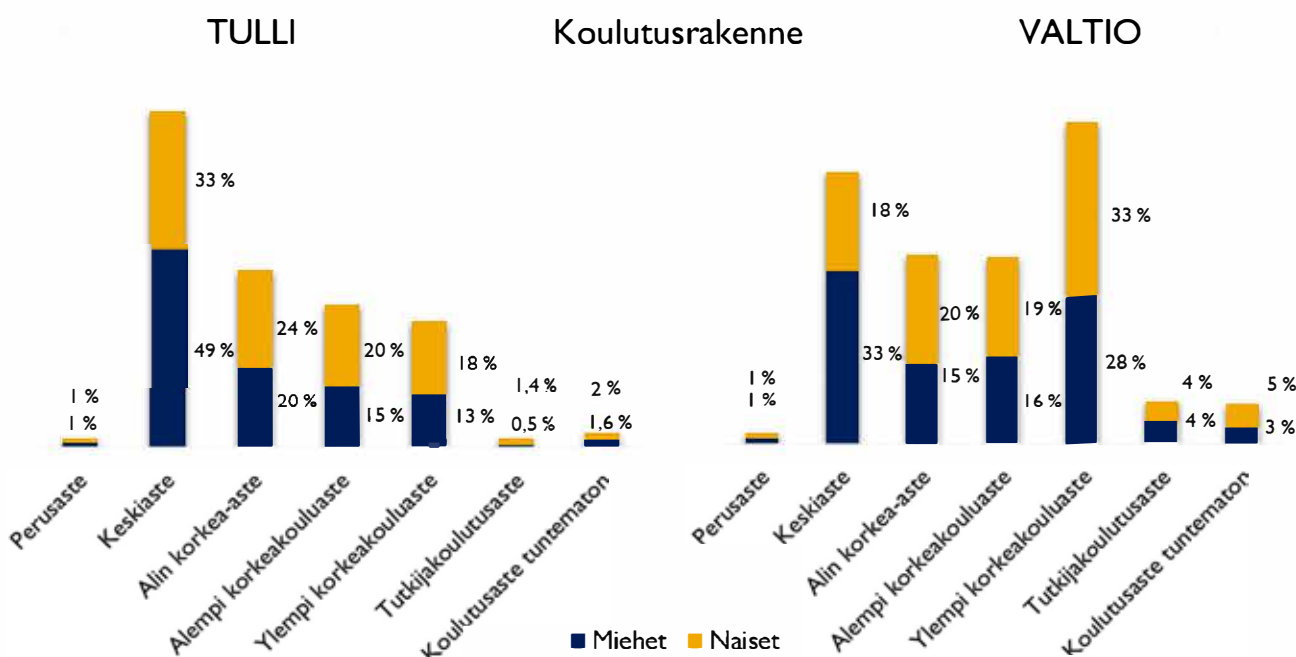
\*) Koulutustasoindeksissä käytetään kuutta koulutusasteluokkaa: perusastetta, keskiastetta, alinta korkea-astetta, alempaa ja ylempää korkeakouluastetta ja tutkijakoulutusastetta. Koulutusasteen mittaaminen perustuu koulutusai-kaan. Asteikko ilmenee taulukosta I.

\*\*) Vertailuvuoden 2018 tiedot ovat muuttuneet vuoden 2018 henkilöstötilinpäätöksessä esitettyyn verrattuna. Tämä johtuu syksyllä 2019 toteutetusta koulutustasojen määrittelyyn liittyvästä muutoksesta, mikä näkyy koulutustasoindeksin hienoisena laskuna niissä virastoissa, joissa työskentelee paljon toisen asteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä.

**Taulukko 1.** Koulutusrakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2019

Koulutusrakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	1,00 %	0,94 %
Keskiaste	42,14 %	25,64 %
Alin korkea-aste	21,68 %	17,74 %
Alempi korkeakouluaste	17,35 %	17,64 %
Ylempi korkeakouluaste	15,30 %	30,22 %
Tutkijakoulutusaste	0,90 %	4,06 %
Koulutusaste tuntematon	1,64 %	3,77 %

**Kaavio 8.** Tullin ja valtion henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 2019



#### 4. Henkilöstön uusiutuminen

Vuonna 2019 henkilöstömme poistuma oli 4,9 prosenttia\*) (2018: 4,3 prosenttia). Luvussa ovat mukana muun muassa toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Eläkkeelle jäi 48 henkilöä (2018: 36 henkilöä).

Vuoden aikana meillä aloitti 114 uutta henkilöä, eli tulovaihtuvuus oli 6,1 prosenttia. Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet. Ulkoisessa haussa oleviin tehtäviin haki keskimäärin 46,4 hakijaa (2018: 32,9 hakijaa, valtionhallinto: 93,6). Kasvu johtuu osittain siitä, että vuonna 2019 lähes kaikki tehtävät olivat sekä sisäisessä että ulkoisessa haussa kun aiemmin tehtävät olivat pääosin vain sisäisesti haettavissa.

**Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2017–2019**

Poistuneet	2017	2018	2019
Erosuunta tuntematon	6	6	7
Kunta tai kuntayhtymä		2	
Kuollut	2	1	2
Muu erosuunta	8	8	11
Muu valtion ulkopuolinen työnantaja	1		1
Toinen valtion virasto/laitos	28	18	12
Toinen virasto, jossa koeaika	1	1	3
Työkyvyttömyyseläke	10	3	9
Vanhuuseläke	41	32	39
Varhennettu vanhuuseläke		1	
Yksityinen sektori	4	9	8
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>101</b>	<b>81</b>	<b>92</b>

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

## 5. Henkilöstöresurssit 2019–2020

Määrärahamme mahdollistavat uusien henkilöiden palkkaamisen poistuneiden tilalle. Uutta osaamista palkkaamme toiminnan tarpeiden mukaisesti ja uusien henkilöiden kohdennukset tehdään Tullin strategian sekä toiminnan painopisteiden mukaisesti. Tietyistä lakimuutoksista ja meille osoitetuista lisätehtävistä johtuen poistuneiden tilalle palkattujen henkilöiden lisäksi tulemme palkkaamaan myös lisähenkilöitä uusien tehtävien mukaisesti. Henkilöstöresurssimme tulevat kasvamaan hillitysti vuoden 2020 aikana.

Henkilöstöhallinto ja osastoille nimetyt HR-kumppanit tukevat ja auttavat osastoja ja esimiehiä henkilöstöresurssien suunnittelussa ja rekrytointien toteutuksessa. Rekrytointiprosessia pyritään sujuvoittamaan ja esimiehiä koulutetaan rekrytointiasioissa.

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

Toimintamenoistamme henkilöstökuluja on 61 prosenttia.

## 6. Henkilöstön työhyvinvointi

### 6.1. Työhyvinvointi

Perustan työhyvinvoinnille luo hyvä työkyky. Työkyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä. Se ilmenee työssä tarvittavana riittävänä terveytenä ja toimintakykynä. Työssä koetulla arvostuksella ja asenteilla sekä työntekijän omalla motivaatiolla on työkyvyn edistämisessä tärkeä merkitys.

Kokemus työhyvinvoinnista muodostuu, työkykyperustan lisäksi, useiden eri tekijöiden vaikutuksesta. Siihen vaikuttavat muun muassa kokemus työn merkityksellisyydestä ja työn sujumisesta, työympäristön ja työvälineiden terveellisyys, turvallisuus ja toimivuus, työn tekemistä tukeva esimiestyö ja johtaminen, työssä tarvittava osaaminen ja ammattitaito, turvallinen työyhteisö ja hyvät vuorovaikutussuhteet työpaikalla sekä elämänhallinta ja tasapaino.

Kokemus työhyvinvoinnista ei nouse ainoastaan ongelmia poistamalla. Voimavarojen eli hyvien ja energisoivien asioiden hyödyntäminen on olennaista työhyvinvointia tavoiteltaessa. Usein työhyvinvoinnista kertoo kokemus työn arkisesta sujumisesta.

Työhyvinvointia, työkykyä ja työn arkista sujumista edistetään eri toimijoiden yhteistyössä: työntekijän, esimiesten, organisaation eri asiantuntijoiden ja muun muassa työterveyshuollon toimien avulla. Tavoitteena on erilaisilla toimenpiteillä edistää työkykyä ja työhyvinvointia koko työuran ajan.

Otimme vuonna 2019 käyttöön uudistetun työkyvyn tuen mallin, jolla tuemme tullilaisten työkykyä yhdessä työterveyshuollon kanssa. Kuka tahansa tullilainen voi välittää ja ottaa toisen tullilaisen työkyvyn ja työssä jaksamisen puheeksi. Esimiehen tehtävä on toteuttaa yhdessä työntekijän kanssa varhaisten hälytysmerkkien tai sairauspoissaolojen perusteella työkykykeskustelu. Keskustelussa käydään läpi tilanteen tausta, tarvittavat toimenpiteet ja seuranta työkyvyn tukemiseksi. Keskustelun pääkohdat kirjataan työkykykeskustelulomakkeelle.

Työhyvinvointia tuimme myös järjestämällä valmennuksia ja koulutuksia työkyvyn tuen mallista, työyhteisön toimivuudesta ja ristiriitojen selvittämisestä, muutosten johtamisesta sekä työhyvinvoinnin muista moninaisista teemoista työntekijöille, esimiehille ja henkilöstön edustajille. Työpajoissa, ryhmätyönohjauksissa ja yksilöiden valmentamisessa paikannettiin keinoja, joilla voidaan edistää työhyvinvointia ja sujuvaa työn arkea.



Vuonna 2019 meillä aloitti yksi Kiilakuntoutusryhmä. Tämän lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Kelan yksilöllisiin kuntoutuksiin.

Työterveyshuoltopalveluitamme tuotti vuoden 2019 loppuun asti kolme työterveyshuollon palveluntarjoajaa: Mehiläinen Oy pääkaupunkiseudulla, Citylākarna Ahvenanmaalla ja Terveystalo Oy muualla Suomessa. Vuonna 2019 työterveyshuoltopalvelut kilpailutettiin ja sen voitti Mehiläinen Oy.

## **VMBaro-työtyytyväisyystutkimus**

Vuonna 2019 työkykyä tuettiin ja työhyvinvointia edistettiin monin eri keinoin. Vuoden alussa, 14.1.–4.2.2019, toteutetun VMBaro-kyselyn tulosten perusteella laadittiin toimenpidesuunnitelmia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteet koostettiin raportiksi intranettiin ja kyselyn tulokset raportoitiin vuoden 2018 henkilöstötilinpäätöksessä.

## **Liikunta- ja kulttuurietu**

ePassi liikunta- ja kulttuuriedun (60 euroa) aktivoi käyttöönsä 78 prosenttia työntekijöistä (2018: 68 prosenttia). Etua käytettiin 234 paikkakunnalla. Käyttö jakautui siten, että liikuntaedun osuus oli 53,3 prosenttia ja kulttuuriedun 46,7 prosenttia. Edellisten vuosien tapaan eniten käytetty liikuntamuoto oli uiminen ja kulttuurimuoto elokuvissa käynti.

## **6.2. Sairauspoissaolot**

Henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja\*) 13,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2018: 12,4). Sairauspoissaolot kasvoivat edellisvuoteen verrattuna 0,8 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tullilainen sairasti 4,6 työpäivää enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Useassa yksikössä päästiin kuitenkin valtion keskiarvon alapuolelle. Yksiköissä, joissa tehdään vuorotyötä, on yleisesti enemmän sairauspoissaoloja kuin yksiköissä, joissa on virastotyöaika.

Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 5,3 työpäivää. Sairaustapauksien yhteislukumäärä oli 4 877 (2018: 5 044). Kaikista sairaustapauksista lyhyitä eli 1–3 päivän poissaoloja oli 71,3 prosenttia (valtiohallinto: 77,8 prosenttia). 1–3 päivän sairauspoissaolojen osuus kasvoi 0,8 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Terveysprosentti eli niiden henkilöiden osuus, joilla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja, oli 21,1 prosenttia koko henkilöstöstä (valtiohallinto 37,3 prosenttia).

Vuonna 2019 menetimme sairauspoissaolojen vuoksi 97 henkilötyövuotta. Sairauspoissaolojen hinta työvoimakustannuksina olisi ollut noin 5,4 miljoonaa euroa\*\*). Jos sairauspoissaolojen määrää pystytäisiin vähentämään lähelle valtion keskiarvoa eli 9,0 työpäivään henkilötyövuotta kohden, saisimme käyttöömmä 31 henkilötyövuotta lisää.

Työterveyspalvelujen nettokustannukset 642,80 euroa henkilötyövuodelta olivat korkeammat kuin valtiolla keskimäärin (543,10 euroa per henkilötyövuosi). Kustannukset ovat korkeammat kuin edellisenä vuonna (2018: 485,70 eur per henkilötyövuosi). Tämä johtuu pääosin työterveyshuollon kustannusten palautusten jaksottumisesta eri vuosille.

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.

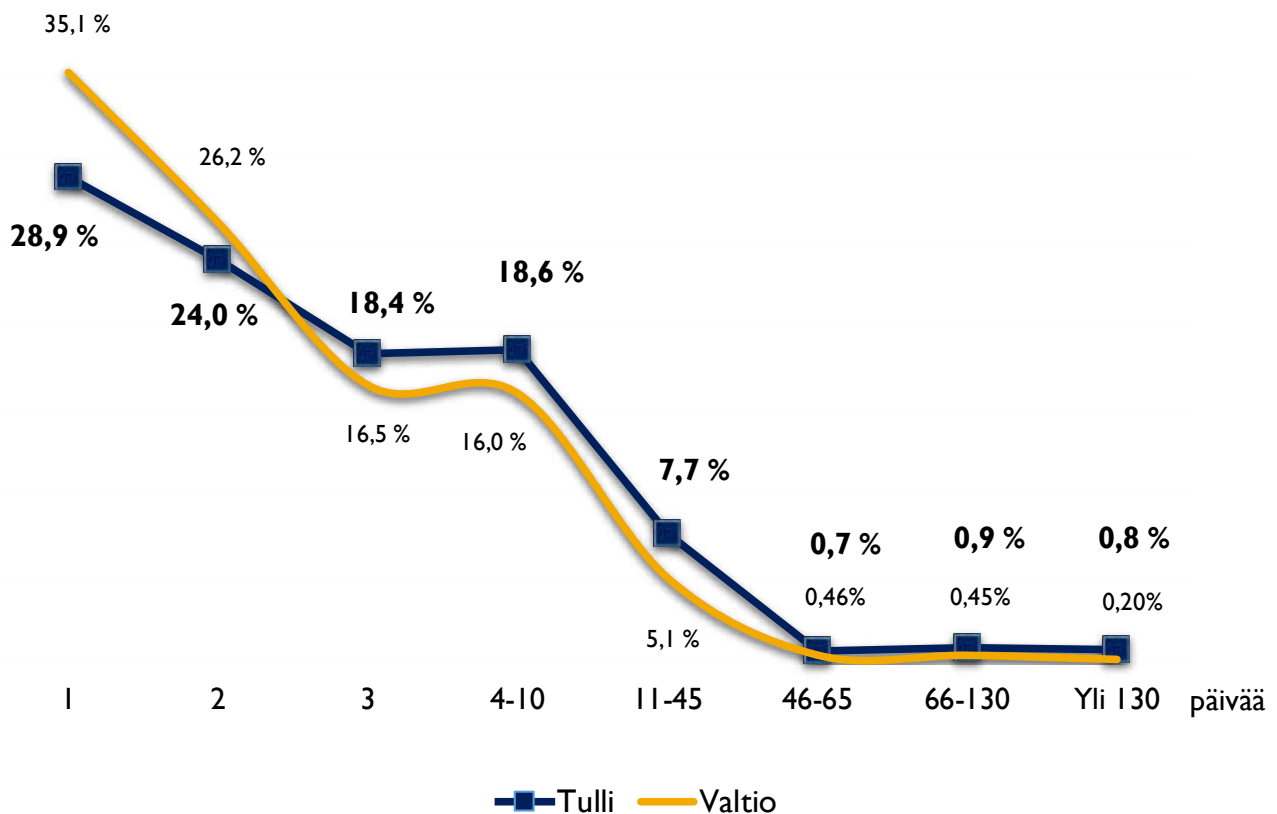
**Taulukko 3.** Sairauspoissaoloihin liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2014–2019 ja valtionhallinnossa 2019

Sairauspoissaolot	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Valtio 2019
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	11,40	11,30	11,60	11,80	12,40	13,20	8,60
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,20	4,10	4,20	4,30	4,70	5,30	4,40
Sairautapauksien lukumäärä	5 997	6 077	6 055	5 268	5 044	4 877	145 599
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista tapauksista	78,40 %	73,80 %	77,80 %	74,66 %	70,52 %	71,29 %	77,80 %
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	22,10 %	23,80 %	20,80 %	22,70 %	21,10 %	21,10 %	37,30 %
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	3,50	4,10	3,60	3,40	3,30	3,50	4,60

\*) 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 9.1. Työvoimakustannukset.

**Kaavio 9.** Sairautapauksien pituuksien jakautuma Tullissa ja valtionhallinnossa 2019



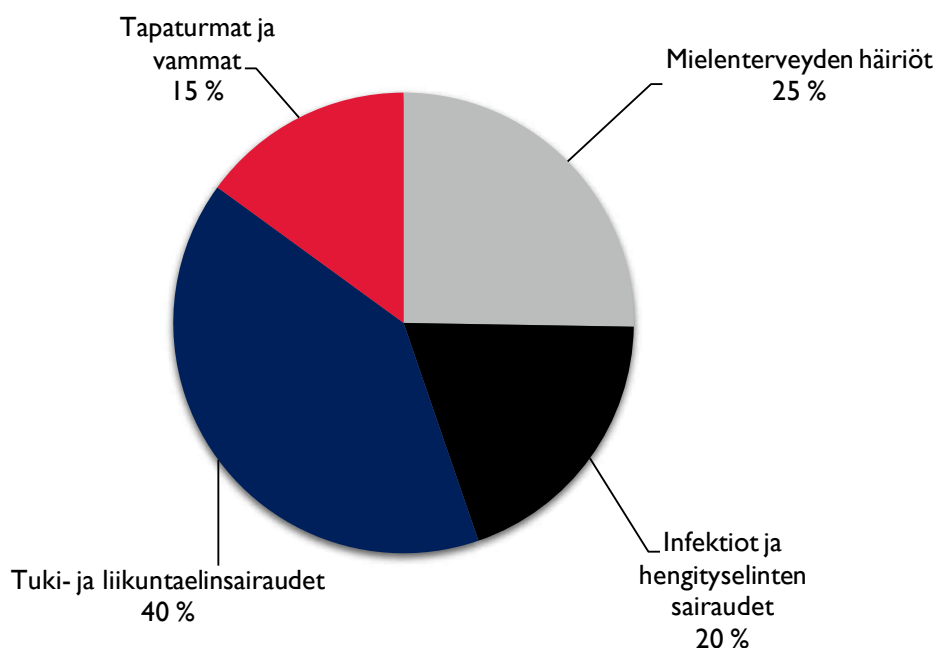


### 6.3. Sairauspoissaolojen syyt

Yleisimmät sairauslomien syyt olivat Mehiläisen ja Terveystalon tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelin-sairaudet (40 prosenttia) ja mielenterveyden häiriöt (25 prosenttia). Nämä kaksi ryhmää kattavat 65 prosenttia kaikista Mehiläisen ja Terveystalon tilastoimista sairaustapauksista. Vertailussa ei ole enää viime vuosien tapaan mukana muita diagnooseja, koska muuttuneen raportointikäytännön mukaisesti ne sisältävät nykyisin myös eri syistä johtuvat työntekijän omalla ilmoituksella pidetyt sairauslomat.

Tavoitteenamme on tarttua työkykyongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkilöstön terveydentilasta johtuviin ongelmiin mietitään työkykyneuvottelussa ratkaisukeinoja yhteistyössä työ-terveyshuollon 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 kuntou- tusmuodot.

**Kaavio 10.** Mehiläisen ja Terveystalon tilastoimien sairauspoissaolojen syyt 2019

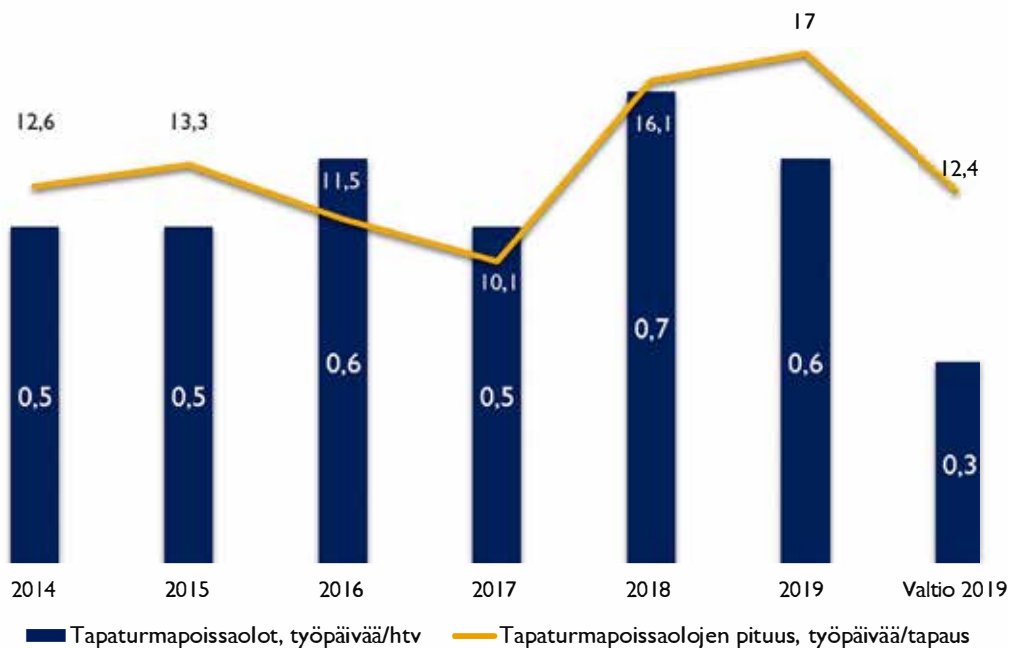




## 6.4. Työtaturmat

Työtaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmapoissaolot laskivat edellisestä vuodesta 0,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Poissaolojen kesto puolestaan piteni hieman ja oli keskimäärin 17 päivää tapausta kohden (2018: 16,1). Valtionhallinnon vastaavat luvut olivat merkittävästi alemmat: poissaolot 0,3 ja kesto 12,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden.

**Kaavio 11.** Työtaturmapoissaoloihin liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2014–2019 ja valtionhallinnossa 2019



## 6.5. Virkistystoiminta

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

Tullin Urheilukerho ry ja sen 15 paikallista jäsenyhdistystä yhteistyössä hallinto-osaston kanssa kannustavat henkilöstöä omaehtoiseen liikuntaan. Urheilukerhon toiminnan tavoitteena on kehittää ja ylläpitää henkilöstömme fyysistä ja henkistä työkykyä sekä edistää yhteisöllisyyttä. Jäsenyhdistykset järjestävät lajikohtaisten jaostotoimintojensa ohella vuosittain erilaisia kuntokilpailuja ja -tempauksia, liikuntailtapäiviä sekä Tullin talvi- ja kesämestaruuskilpailut.

Liikunta- ja urheilutapahtumat ovat hyvin suosittuja. Esimerkiksi urheilumestaruuskisoihin, joita on järjestetty säännöllisesti jo vuodesta 1958 alkaen, osallistuu vuosittain lähes 400 tullilaista. Vuonna 2019 järjestettiin 61. talvikisat Haminassa ja kesäkisat Vantaalla. 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.

Kolmen eri henkilöstöjärjestön ja Tullin muodostama Tullilaitoksen Lomatukisäätiö (perustettu 1963) vuokraa henkilöstölle lomanviettoa varten entistä Degerbyn tulliasemaa Ahvenanmaalla, rajavartioase-

maa Laikossa Rautjärven kunnassa ja venetukikohtaa Puumalassa. Säätöillä 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**

### **7.1. Koulutus**

Henkilöstökoulutuksemme jakautuu Tullin yleisperehdytykseen, Tullialan peruskoulutukseen sekä ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen. Järjestämme pääsääntöisesti itse henkilöstömme jatko- ja täydennyskoulutuksen. Koulutus on tullilaisille maksutonta ja sen ajalta maksetaan palkkaa.

Tullialan peruskoulutusta edeltävän Tullin yleisperehdytyksen suoritti 63 henkilöä vuonna 2019. Tullialan peruskoulutuksen (TPK) aloitti 28 operatiivisissa tehtävissä ja neljä muissa tehtävissä toimivaa opiskelijaa. Tullialan ammattitutkinto on ollut mahdollista suorittaa vuodesta 2012 alkaen ja sen suorittaneita tullilaisia oli vuoden 2019 loppuun mennessä yhteensä 128.

Asiantuntija- ja erityistehtävissä toimiville henkilöille tarkoitettua Tullialan peruskoulutuksen E-linjan suoritti 13 opiskelijaa. E-linjan on suorittanut vuosina 2006–2019 yhteensä noin 220 tullilaista.

Ammatillisessa jatko- ja täydennyskoulutusohjelmassa järjestettiin vuonna 2019 kaikkiaan 621 kurssia. Tämän lisäksi tullilaiset osallistuivat 140 ulkopuoliseen koulutukseen.

Lähiesimiestyön ammattitutkinnon suorittamisen aloitti 13 esimiestä vuonna 2019. Lähiesimiestyön ammattitutkinnon on suorittanut yhteensä 50 opiskelijaa vuoden 2019 loppuun mennessä. Esimiehen ja työntekijän välisen keskustelun koulutukseen osallistui 14 esimiestä. Lisäksi yksittäiset esimiehet opiskelivat muun muassa HAUSin JOKO- ja JUST-ohjelmissa, Johtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksissa tai muilla esimieskursseilla Tullin ulkopuolella.

### **7.2. Osaamisen kehittämishankkeet**

Koulutuksen hallintajärjestelmä, KOHA, otettiin vaiheittain käyttöön vuonna 2019. Ensin keväällä portaali (toiminto, jossa henkilö itse ja hänen esimiehensä voivat seurata hakemuksia ja koulutuksia) ja elokuussa kalenteritoiminto.

Keskeisiä osaamisen kehittämisen projekteja vuonna 2019 olivat Työelämätaidot Tullissa -projektin käynnistyminen sekä Valvonnan operatiivisen esimieskoulutuksen rakentaminen. Vuonna 2019 aloitettu opetusteknologian ja uusien opetusmenetelmien käytön tukiprojekti jatkui ja projektissa esille tulleita toimenpiteitä jatketaan vuonna 2020. Henkilöstölle järjestettiin myös Kehitysohjelman hankkeiden koulutuksia, kuten uuden tulliselvitysjärjestelmän käyttöönottoon liittyviä koulutuksia.

### **7.3. Kansainvälinen toiminta**

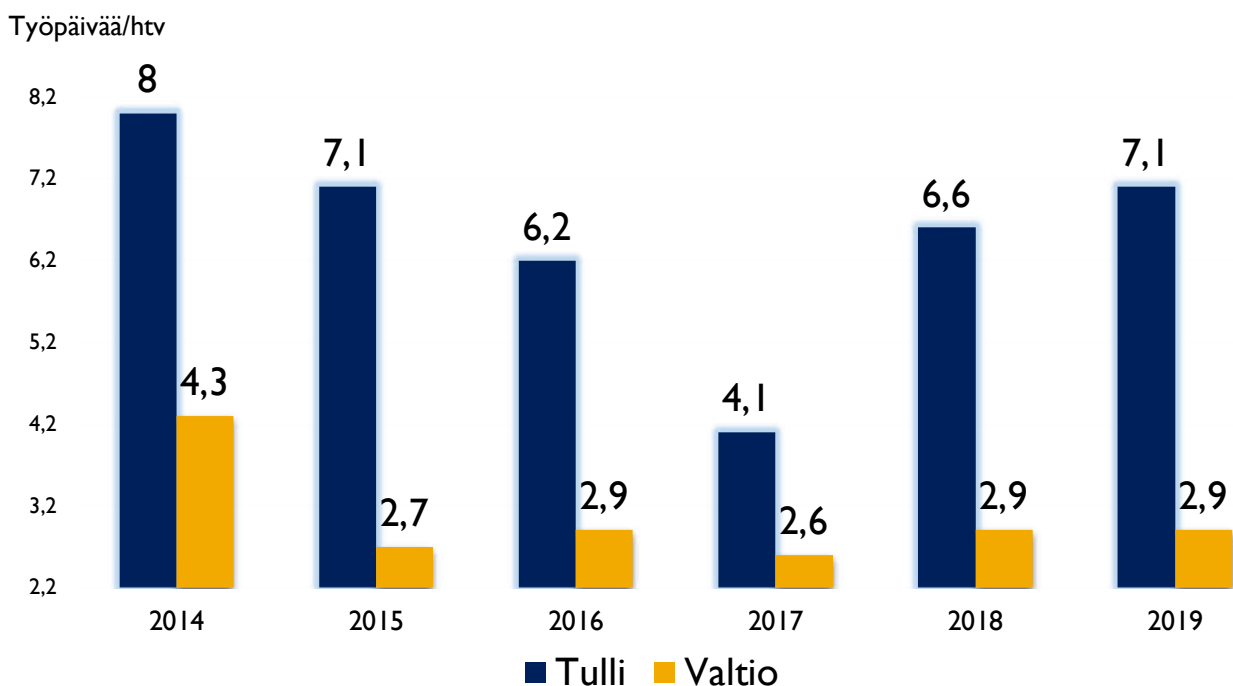
Kansainvälinen tullikoulutusyhteistyö oli vilkasta ja painottui yhteistyöhön EU:n ja Valko-Venäjän sekä Pohjoismaiden kanssa. Pohjoismaiden tullikoulutuskokous järjestettiin Tukholmassa huhtikuussa. Tullin koulutus osallistui lisäksi Twinning-rahoitteisiin kehittämishankkeisiin (Georgia, Montenegro). Customs

Eastern and South Eastern Land Border Expert Team (CELBET) -hankkeen koulutusprojektin työryhmä vieraili Tullin koulutuksen vieraana maaliskuussa. Viron turvallisuusakatemian opiskelijaryhmä tutustui koulutustoimintaamme toukokuussa.

## 7.4. Koulutuspanostus

Henkilöstöstämme 86 prosenttia osallistui koulutukseen (2018: 85 prosenttia). Henkilöstön koulutus sisältää Tullin toteuttaman oman koulutuksen ja ulkopuolisen koulutuksen. Henkilöstökoulutuksen yhteenlaskettu laajuus vuonna 2019 oli 13 156 koulutuspäivää eli 7,1 päivää henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto 2,9 päivää henkilötyövuotta kohden).

**Kaavio 13.** Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa ja valtionhallinnossa 2014–2019



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

## 8. Tullin koulutussuunnitelma

Toimintaympäristömme muuttuu jatkuvasti ja siksi arvioimme aktiivisesti, mitä osaamista meillä jo on, miten sitä kehitetään tai miten puuttuvaa osaamista hankitaan. Laadimme vuosittain osaamisen kehittämisen koulutussuunnitelman. Suunnitelma vahvistetaan koulutuksen johtoryhmässä, johon kuuluvat työnantajan ja henkilöstön edustajat.

Koulutussuunnitelma valmistellaan osastoilla ja substanssiyksiköissä yhteistyössä Tullin koulutuksen kanssa. Suunnitelman pohjana käytetään osaamiskeskusteluiden yhteydessä kerättyjä henkilöstön koulutustarvekartoituksen tuloksia. Koulutussuunnitelma julkaistaan henkilöstölle intranetissä. Osa suunnitelmaan sisältyvistä koulutuksista on kutsukursseja ja osa kursseja, joihin hakeudutaan. Näiden lisäksi tuemme myös talon ulkopuolista, omaehtoista opiskelua.

## 9. Työvoimakustannukset ja palkkaus

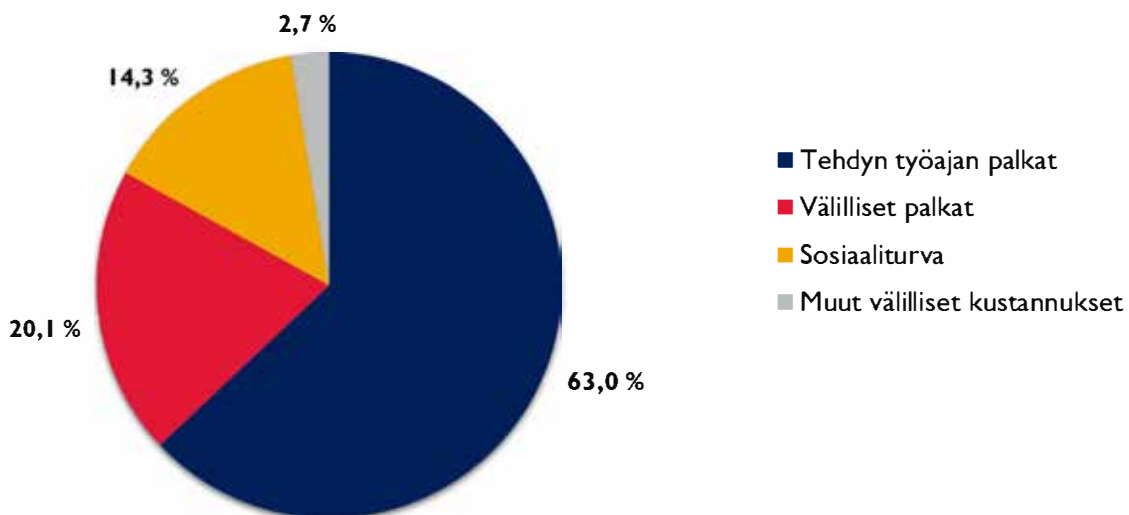
### 9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkasta, välillisistä palkoista ja muista välillisistä kustannuksista sekä sosiaaliturvamaksuista. Vuonna 2019 työvoimakustannukset olivat Tahti-järjestelmän mukaan 103,4 miljoonaa euroa, joista varsinaisten palkkojen osuus oli 83 prosenttia eli noin 85,9 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat.

Välilliset palkkakustannukset olivat 20,8 miljoonaa euroa. Välilliset palkkakustannukset sisältävät muun muassa vuosiloma-ajan, sairausajan, koulutusajan ja perhevapaiden palkat. Perhevapaisiin sisältyvät äitiys- ja isyysvapaat sekä sairaan lapsen hoito. Sosiaaliturvakulut muodostavat 14,3 prosenttia työvoimakustannuksista.

Henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset olivat 55 756 euroa henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto: 60 411 euroa henkilötyövuotta kohden). Henkilötyövuoden hinta on noussut 4,0 prosentilla vuodesta 2018, mikä johtuu pääosin valtionhallinnon sopimista palkkamutoksista (valtionhallinto: 2,2 prosenttia).

**Kaavio 14.** Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2019



### 9.2. Palkkaus

Noudatamme Tullin ja hallinnonalan virkamiesyhdistysten tekemää virkaehtosopimusta palkkausjärjestelmästä. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on tukea tavoitteittemme toteuttamista ja palkkakilpailukykyä sekä kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin, 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 prosenttia vaativuusosasta)
- olosuhdelisiä (enintään 4 prosenttia vaativuusosasta).

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

Henkilöstöstä 90 prosenttia kuului palkkausjärjestelmämme piiriin. Vuonna 2019 palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 65 prosenttia työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 7–12 ja loput tullilyli-tarkastajina vaativuustasoilla 13–21. Yleisin vaativuustaso oli edellisten vuosien tapaan 8, ja sillä työskenteli 21 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.

Osallistuimme edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 56 organisaation tiedot ja noin 32 000 palkkahavaintoa. Kaikki vertailuun osallistuneet organisaatiot käyttävät palkkavaajakärjestelmää tehtävien vaativuuden arviointiin. Valtion organisaatioista vertailussa olivat mukana muun muassa valtiovarainministeriö, Tilastokeskus, Verohallinto, Maahanmuuttovirasto ja Liikennevirasto. Tutkimuksen mukaan sijoitumme peruspalkkoissa normaaliin vaihteluväliin ja palkkauskäytäntömme on keskimääräisen valtion palkkauskäytännön vaihtelun rajoissa. Palkkauksellinen asemamme vertailuaineistoon nähden on vahvistunut edellisiin vuosiin verrattuna. Tämä johtuu onnistuneista neuvotteluista virastoerän kohdentamisessa. Kohdentamisella on saatu palkkahavainnot eri vaativuustasoilla nostettua vertailuaineiston mediaania vastaavaksi.

### 9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut

Tavoitekeskustelu on esimiehen keskeinen johtamisen väline. Tavoitekeskustelun tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esimiehellä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, menneen kauden tavoitteiden saavuttamisesta ja tulevan kauden tavoitteista. Tavoitekeskustelu tulee käydä vähintään kerran vuodessa tammikuun loppuun mennessä (1.11.–31.1.).

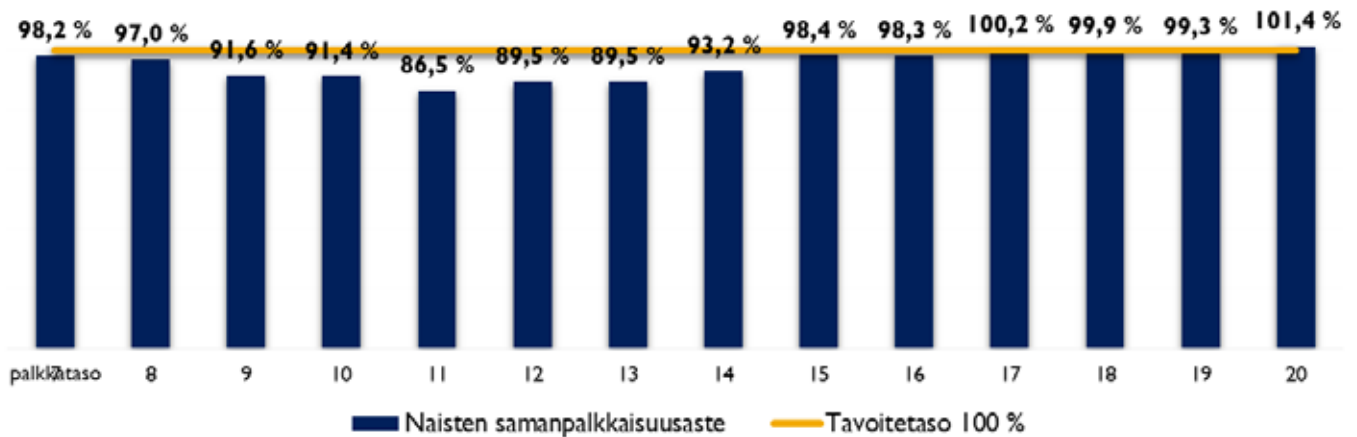
Osaamiskeskustelun tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esimiehellä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, tehtävässä vaadittavasta osaamisesta ja osaamisen kehittämisen alueista. Osaamiskeskustelu tulee käydä kerran vuodessa toukokuun loppuun mennessä (1.4.–31.5.).



## 9.4. Naisten ja miesten samapalkkaisuus

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

**Kaavio 15.** Tullin samapalkkaisuusindeksi vaativuustasoittain 2019 (Tahti). Kaavion luvut perustuvat kokonaispalkkoihin, joihin on laskettu mukaan vuorotyöstä johtuvat haittatyölisät.



Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2019 oli 95,3 prosenttia (2018: 94,9 prosenttia). Tämä tarkoittaa, että miehet saivat keskimäärin 4,9 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin naiset. Vaativuustasoilla 7 ja 15–19 naisten palkka oli lähes yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasolla 20 naisten palkka oli hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi oli edellisten vuosien tapaan vaativuustasolla 11 (86,5 prosenttia). Samapalkkaisuusindeksi on laskettu kokonaispalkkojen avulla ja siinä on huomioitu vuorotyöstä johtuvat haittatyölisät. Haittatyölisät kasvattavat naisten ja miesten palkkaeroja niillä vaativuustasoilla, joilla tehdään vuorotyötä. Miehet tekevät enemmän vuorotyötä kuin naiset.

Vuonna 2019 Mandatumin tekemän markkinapalkkavertailun mukaan Tullin palkka-aineistossa ei tullut esiin merkittäviä eroja miesten ja naisten peruspalkkoissa. Naisten palkkojen mediaanit eri vaativuustasoilla olivat 96–101 prosenttia miesten vastaavista mediaaneista.

## 9.5. Työajan käyttö

Vuonna 2019 vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tahti-järjestelmän mukaan 76,4 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 23,6 prosenttia. Työpäivien lukumäärä oli 251. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, täyttä työaika tekevä henkilö työskenteli keskimäärin 192 työpäivää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaika, tarvittiin 1,31 henkilön työpanosta. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 7,1 työpäivää (2,8 prosenttia), vuosilomiin 36,4 työpäivää (14,5 prosenttia) ja sairauspoissaoloihin 13,9 työpäivää (5,5 prosenttia). Rahana korvatus ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,5 prosenttia.



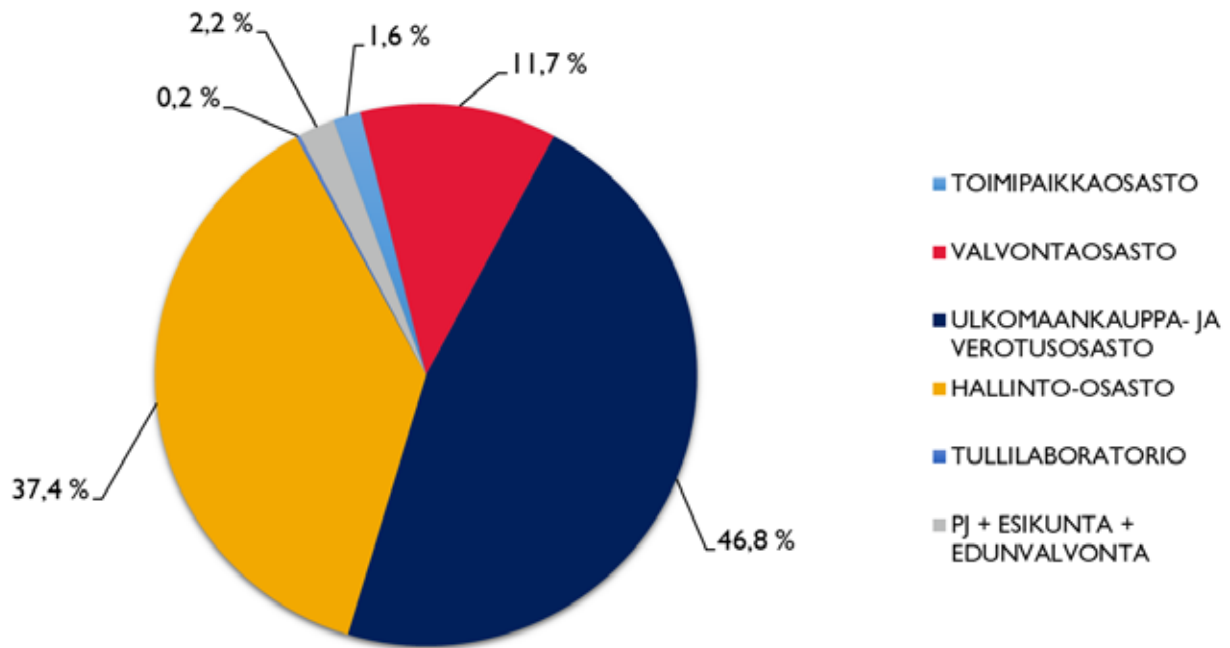
Virastotyöaika noudattavilla on käytössä liukumat (aamuliukuma klo 6.30–9.30 ja iltapäiväliukuma klo 14.30–19.00), jotka helpottavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Liukuvan työajan tasoittumisjakso on kuusi kuukautta, ja positiivisen työaikasaldon leikkautumisraja on 40 tuntia. Negatiivinen työaikasaldo ei saa olla tasoittumisjakson päättyessä yli 10 tuntia, eikä se saa tasoittumisjakson aikana ylittää 20 tuntia. Jos positiivisen saldon tasoittamiseen ei riitä kuuden kuukauden tasoitusjakso ja saldo on kertynyt esimiehen hyväksymien työtehtävien tekemisestä, esimiehen kanssa voi sopia saldokertymän vähentämisestä vastaavalla vapaa-ajalla joko saldovapaana tasoitusjakson aikana tai siirtämällä ylitys työaikapankkiin tasoitusjakson päättyessä.

Esimiehen kanssa sovittaessa työaikapankkia voidaan käyttää kaikissa työaikamuodoissa lisä- ja ylitökorvausten sekä varallaolo- ja viikkolepokorvausten vapaana antamiseen rahakorvauksen sijasta. Työaikapankkitunteja voi käyttää myös pidempiä vapaita varten, ja niitä voi yhdistää esimerkiksi vuosilomaan ja muihin poissaoloihin.

## Etätyöt

Etätyömahdollisuutta käytti vuoden 2019 aikana 32,1 prosenttia henkilöstöstä (2018: 29,9 prosenttia). Etätyöpäivien määrä lisääntyi edellisestä vuodesta 30 prosenttia ja niitä pidettiin yhteensä 30 063 päivää. Eniten etätyömahdollisuutta hyödynnettiin ulkomaankauppa- ja verotusosastolla sekä hallinto-osastolla.

**Kaavio 16.** Etätyöpäivien jakauma osastoittain Tullissa 2019



## 9.6. Matkustus

Matkustusmenot olivat 2,6 miljoonaa euroa vuonna 2019. Matkakulujen osuus toimintamenoista oli vuoden 2018 tapaan 1,6 prosenttia. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 393 euroa (2018: 1 293 euroa).

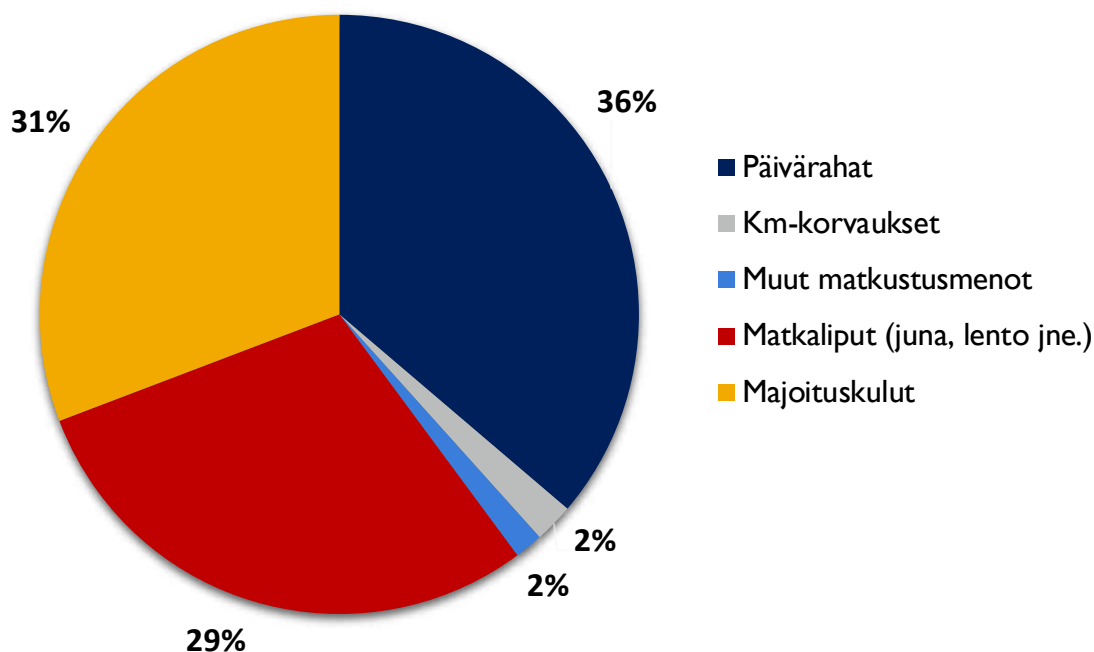




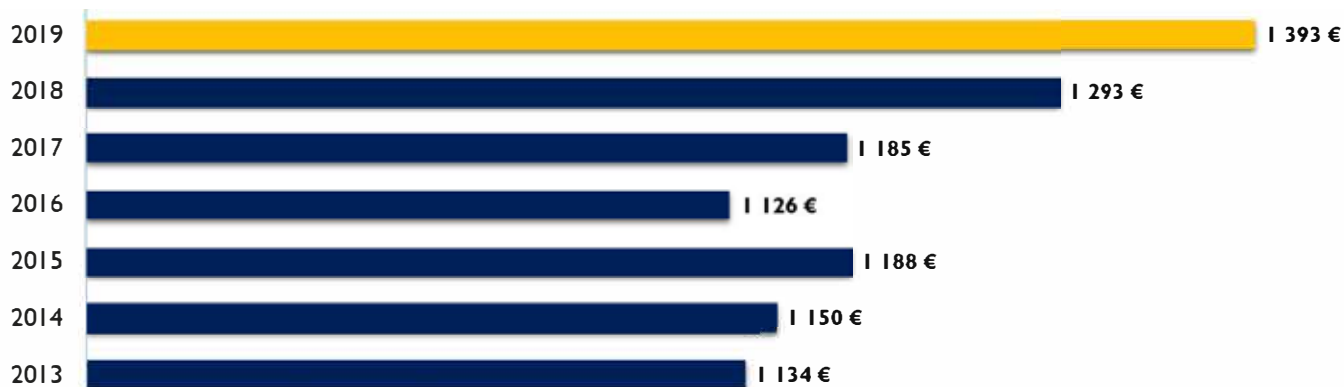
Vuonna 2019 matkustusmenot nousivat edelleen. Kasvua vuodesta 2018 oli noin 0,18 miljoonaa euroa. Matkapäivien määrä väheni noin 200 päivällä (vuonna 2019: 25 000 ja vuonna 2018: 25 200 matkapäivää). Matkakulujen muutos johtuu pääosin kotimaan majoituskulujen noususta. Tullikoulun asuntola lakkautettiin kesällä 2017, minkä jälkeen majoitusyöt Helsingissä ovat moninkertaistuneet majoituksen siirryttyä asuntolasta Helsingin hotelleihin. Kaiken kaikkiaan Helsingin hotelleissa majoituttiin lähes 3 000 yötä. Yhden hotelliyön keskihinta oli 108 euroa. (vuonna 2018: 103 euroa yöltä).

Suurimmat menoerät matkustusmenoissa olivat päivärahat 36 prosenttia, majoituskulut 31 prosenttia ja matkaliput 29 prosenttia.

**Kaavio 17.** Matkakustannusten jakautuminen 2019



**Kaavio 18.** Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2013–2019



## 10. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2019 lopussa yhteensä 1 896 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä oli 1 852. Henkilöstöstä 45,1 prosenttia oli naisia ja 54,9 prosenttia miehiä. Henkilöstön keski-ikä nousi hieman edellisestä vuodesta ja oli 49,1 vuotta.

**Taulukko 4.** Yhteenveto Tullin henkilöstötilinpäätöksen tiedoista 2013–2019

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

\*) Vertailuvuosien 2017-2018 tiedot ovat muuttuneet vuoden 2018 henkilöstötilinpäätöksessä esitettyyn verrattuna. Tämä johtuu syksyllä 2019 toteutetusta koulutustasojen määrittelyyn liittyvästä muutoksesta, mikä näkyy koulutustasoindeksin hienoisena laskuna niissä virastoissa, joissa työskentelee paljon toisen asteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä.

Sairauspoissaoloja oli 13,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 5,3 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 13 156 oppimistyöpäivää eli 7,1 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksi oli 4,6.

Tullin palkkausjärjestelmän piiriin kuului 90 prosenttia henkilöstöstä. 65 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä työskenteli tullitarkastajana vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliyli-tarkastajina vaativuustasoilla 13–21. Yleisin vaativuustaso oli 8, jolla työskenteli 21 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Samapalkkaisuusindeksi oli 95,3 prosenttia.

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 76,4 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 23,6 prosenttia.

Henkilötyövuoden hinta oli 55 756 euroa. Henkilöstökulujen osuus oli 61 prosenttia toimintamenoista. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1 393 euroa, ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 1,6 prosenttia.

## I I. Sammandrag

I slutet av år 2019 hade Tullen sammanlagt 1 896 anställda. Antalet årsverken uppgick till 1 852. Av personalen var 45,1 procent kvinnor och 54,9 procent män. Medelåldern hos personalen steg något från föregående år och var 49,1 år.

**Tabell:** Sammandrag av uppgifterna i Tullens personalbokslut 2013–2019

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

\*) Uppgifterna för jämförelseåren 2017-2018 har ändrats från det som angavs i personalbokslutet för år 2018. Detta beror på att definieringen av utbildningsnivåerna ändrades hösten 2019, vilket återspeglas som en smärre nedgång i utbildningsnivåindexet för de ämbetsverk vid vilka det arbetar många personer som avlagt examen på andra stadiet.

Antalet sjukfrånvarodagar var 13,2 arbetsdagar per årsverke. En sjukfrånvaroperiod varade i genomsnitt 5,3 arbetsdagar. Antalet frånvarodagar på grund av olycka var 0,6 arbetsdagar per årsverke. Omfattningen av personalutbildningen var 13 156 inlärningsarbetsdagar, dvs. 7,1 dagar per årsverke. Tullens utbildningsnivåindex var 4,6.

Av personalen hörde 90 procent till Tullens lönesystem. 65 procent av dessa arbetade som tullinspektör på kravnivå 7–12 och resten som tullöverinspektör på kravnivå 13–21. Den vanligaste kravnivån var nivå 8, på vilken 21 procent av personalen inom lönesystemet placerade sig. Indexet för lika lön var 95,3 procent.

Andelen utförd årsarbetstid av den ordinarie arbetstiden var 76,4 procent medan andelen utbildning, semester och annan icke-utförd arbetstid var 23,6 procent.

Priset på ett årsverke var 55 756 euro. Personalutgifternas andel av omkostnaderna var 61 procent. Resekostnaderna per årsverke uppgick till 1 393 euro, och reskostnadernas andel av omkostnaderna var 1,6 procent.

**Koostajat:**

Hallinto, Taloushallinto, Johdon laskentatoimi

Pia Pesu, Erno Alho

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

