

# Tullin henkilöstö- tilinpäätös 2016



## 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.....	8
3.4.	Palvelussuhteen luonne.....	9
3.5.	Henkilöstön koulutus rakenne .....	9
4.	Henkilöstön uusiutuminen.....	9
5.	Henkilöstön työhyvinvointi.....	10
5.1.	Sairauspoissaolot .....	12
5.2.	Sairauspoissaolojen syyt .....	13
5.3.	Työtapaturmat .....	14
5.4.	Kuntoutus .....	15
5.5.	Naisten ja miesten samapalkkaisuus .....	15
5.6.	Virkistystoiminta.....	16
6.	Henkilöstön kehittäminen .....	16
7.	Työvoimakustannukset ja palkkaus.....	18
7.1.	Työvoimakustannukset .....	18
7.2.	Palkkaus .....	18
7.3.	Työajan käyttö .....	19
7.4.	Matkustus.....	20
8.	Tiivistelmä.....	21

---

# 1. Henkilöstöjohdon terveiset

Tullissa tapahtui henkilöstöhallinnon näkökulmasta kertomusvuoden aikana useita merkittäviä muutoksia. Suurin muutos tapahtui auto- ja valmisteverotehtävien ja niihin liittyneitä tehtäviä tehneiden henkilöiden siirtyessä Verohallintoon. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta projekti sujui mallikkaasti ja hyvässä yhteistyössä Tullin ja Verohallinnon kesken. Myös palaute henkilöstöltä oli siirtoihin liittyvien asioiden osalta pääosin positiivista.

Toinen merkittävä uudistus saatiin aikaiseksi Tullin palkkausjärjestelmään liittyen. Marraskuun alussa voimaan tullut sopimus Tullin palkkausjärjestelmästä on suurin muutos sen jälkeen, kun VPJ-järjestelmä otettiin Tullissa käyttöön viime vuosituhannen vaihteessa. Palkkausjärjestelmän uudistaminen varmistaa paremmin toimivan palkkauskäytännön tuleville sukupolville. Uudistamisen yhteydessä käyttöön otettu tehtäväluettelo parantaa palkkausjärjestelmän informatiivisuutta ja läpinäkyvyyttä. Uudistetun palkkausjärjestelmän soveltamisessa on vielä petrattavaa ja keinoja parempaan soveltamiseen pohditaan yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa palkkatyöryhmässä.

Vuoden lopussa meitä tullilaisia oli 2191. Vuodenvaihteen VETO-siirtojen ja loppuvuoden poistuman jälkeen tammikuussa Tullin palveluksessa oli enää 1941 henkilöä. Kertomusvuoden aikana pystyttiin tekemään vain yksittäisiä ulkoisia rekrytointeja. Tullin sisäisiä tehtäväjärjestelyjä tehtiin useita kymmeniä ja niiden kautta on monelle avautunut uusi urapolku. Sama suuntaus tulee jatkumaan ja kuluvan vuoden aikana henkilöstömäärä tulee edelleen vähenemään. Pääosin poistuvien henkilöiden tehtävät joudutaan järjestelemään uudelleen jäljelle jäävän henkilöstön kesken.

Tullissa annettiin lokakuussa 2016 ilmoitus koko henkilöstöä koskevien lomautusten yt-menettelyn aloittamisesta. Ilmoitus pystyttiin onneksi lopulta perumaan ja tarvittavat säästöt löydettiin. Toimintameno säästöt näkyvät monessa asiassa. Muun muassa matkustamista ja hankintoja karsitaan, minkä lisäksi konsulttityötä pyritään korvaamaan halvemmalla omalla työllä. Vuodet 2017 ja 2018 ovat tiedossa olevien määrärahojen perusteella erittäin vaikeat. Tullin johto on esittänyt valtiovarainministeriölle tarpeen riittävien määrärahojen saamiseksi Tullin toimintakyvyn turvaamiseksi.

Työn tekemisen kannalta resurssien jatkuva vähentäminen on raskasta, koska työtä tekeviä käsipareja on entistä vähemmän käytössä. Tilanne aiheuttaa harmaita hiuksia myös johtamisen näkökulmasta. Miten työt saadaan hoidettua, kun väki vain vähenee? Tilanne vaatii priorisointia, luopumista ja uusien toimintamallien kehittämistä. Entistä tiukempi resurssitilanne voi johtaa myös siihen, että henkilöstöä joudutaan siirtämään tarvittaessa oman työssäkäyntialueen ulkopuolelle Tullin henkilöstöpoliittisten linjausten mukaisesti.

Tullissa sairastettiin kertomusvuonna hieman enemmän kuin edellisvuonna. Useamman vuoden tapahtunut positiivinen kehitys sairauspoissaolojen vähenemisessä katkesi. Tämä on huolestuttavaa, koska Tullissa sairastetaan jo muutenkin huomattavasti enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Tulli menettää vuosittain merkittävän työpanoksen sairauspoissaolojen takia ja uusia avauksia henkilöstön työkyvyn tukemiseksi kaivataan.

Tullissa otettiin käyttöön liikunta- ja kulttuurietu, minkä lisäksi etätyön sääntelyä väljennettiin. Toivottavasti jatkossa mahdollisimman moni hyödyntää tarjotun edun liikunnan tai kulttuurin parissa. Parhaimmillaan liikunnan ja kulttuurin harrastaminen vaikuttaa positiivisesti henkilöstön työkykyyn. Etätyön tekeminen kasvattaa suosiotaan jatkuvasti. Etätyön avulla on mahdollista lisätä työn tehokkuutta sekä helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

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

*Yhteistyöterveisin,*

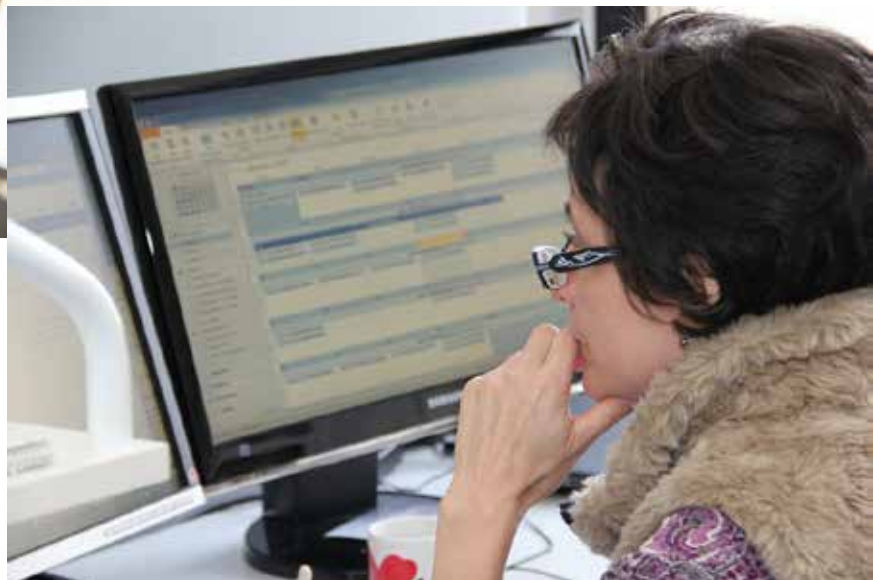
*Juha Madetoja*

## 2. Johdanto

Tullin henkilöstötilinpäätös tarjoaa tietoa henkilöstön määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi käsitellään mm. työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Tarkasteluvuosi on 2016, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmältä ajanjaksolta.

Vuoden 2016 tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmään, Kieku-järjestelmään sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raportteihin.

Tahti-järjestelmään Kieku-järjestelmästä siirtyneissä tiedoissa vuosina 2014–2016 on havaittu virheellisyysä sairauspoissaoloihin liittyvissä tiedoissa, jonka vuoksi näiden osalta on käytetty Kiekusta saatavia tietoja.



### 3. Henkilöstörakenne

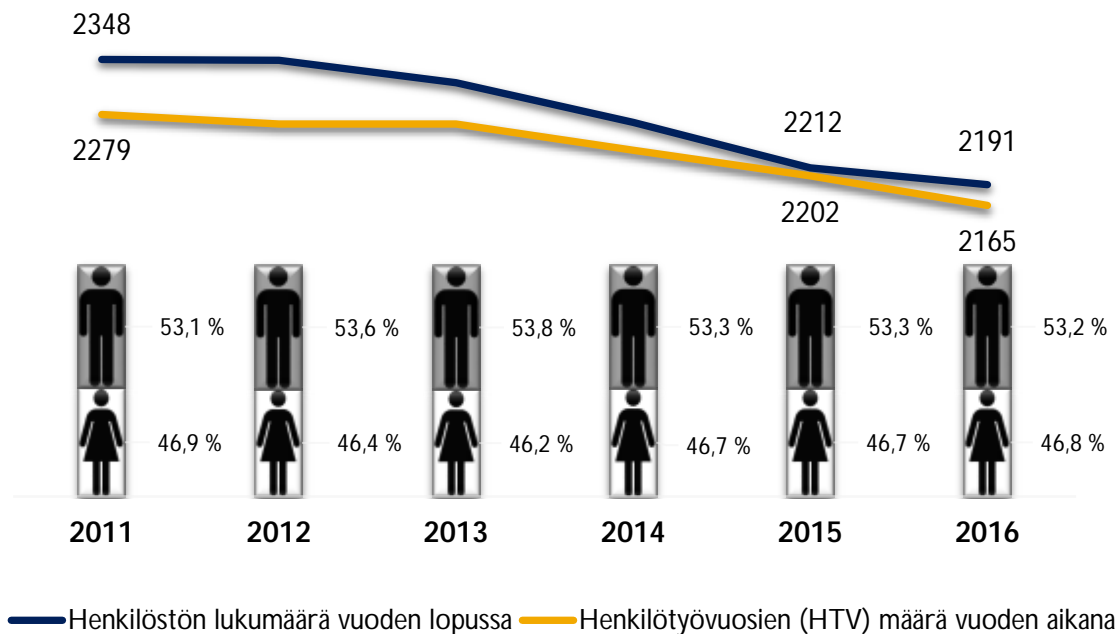
#### 3.1. Henkilöstön määrä

Tullissa työskenteli vuoden 2016 lopussa yhteensä 2 191 henkilöä, joka oli 1 % edellistä vuotta vähemmän. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä\*) oli 2 165, joka oli 1,7 % vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Yli- ja lisätöiden määrä oli 18,9 htv ja varallaolon määrä 4,4 htv eli yhteensä 23,3 henkilötyövuotta.

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna Tullin henkilöstömäärä on laskenut huomattavasti, mikä johtuu mm. valtion tuottavuusohjelman mukaisesta vähennysvelvoitteesta ja niukentuneista määrärahoista. Vuodesta 2008 vähennystä on tullut 14 % (-364 htv).

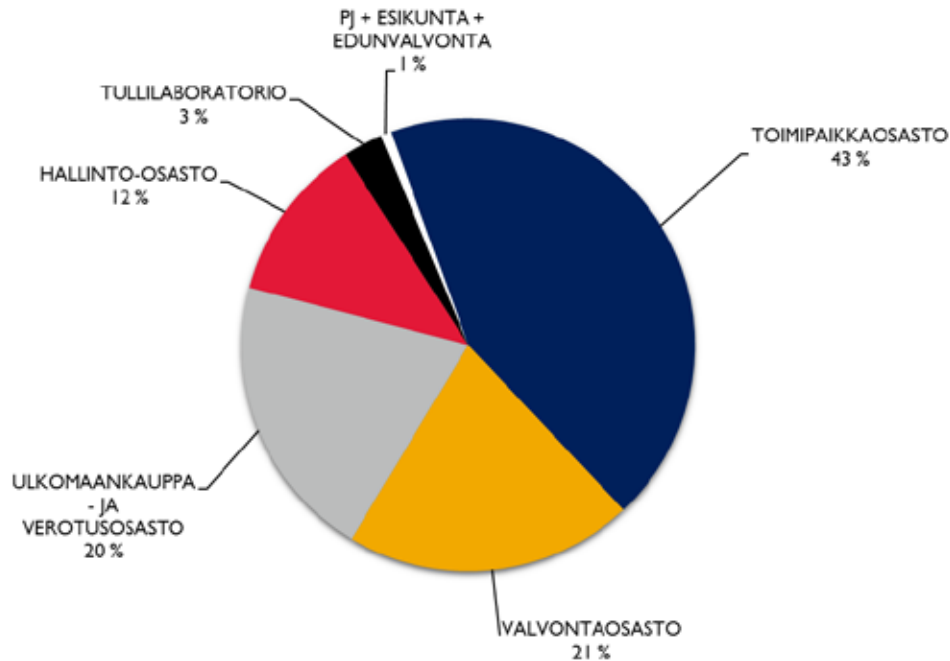
\*) Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaika, johon ei lasketa ylityitä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Palkallinen ja osapalkkainen sairausaika eivät pienennä henkilötyövuotta. Kokoaikaisen henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.

Kaavio 1. Henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2011–2016



Tullin henkilöstöstä vajaa puolet sijoittui toimipaikkaosastolle tullitoimipaikkoihin. 21 % henkilöstöstä sijoittui valvontaosastolle ja 20 % ulkomaankauppa- ja verotusosastolle. Tullilaboratorioon sijoittui 3 % ja hallintoon ja esikuntaan sijoittui yhteensä 13 % henkilöstöstä.

**Kaavio 2.** Henkilöstön jakauma osastoittain Tullissa 2016



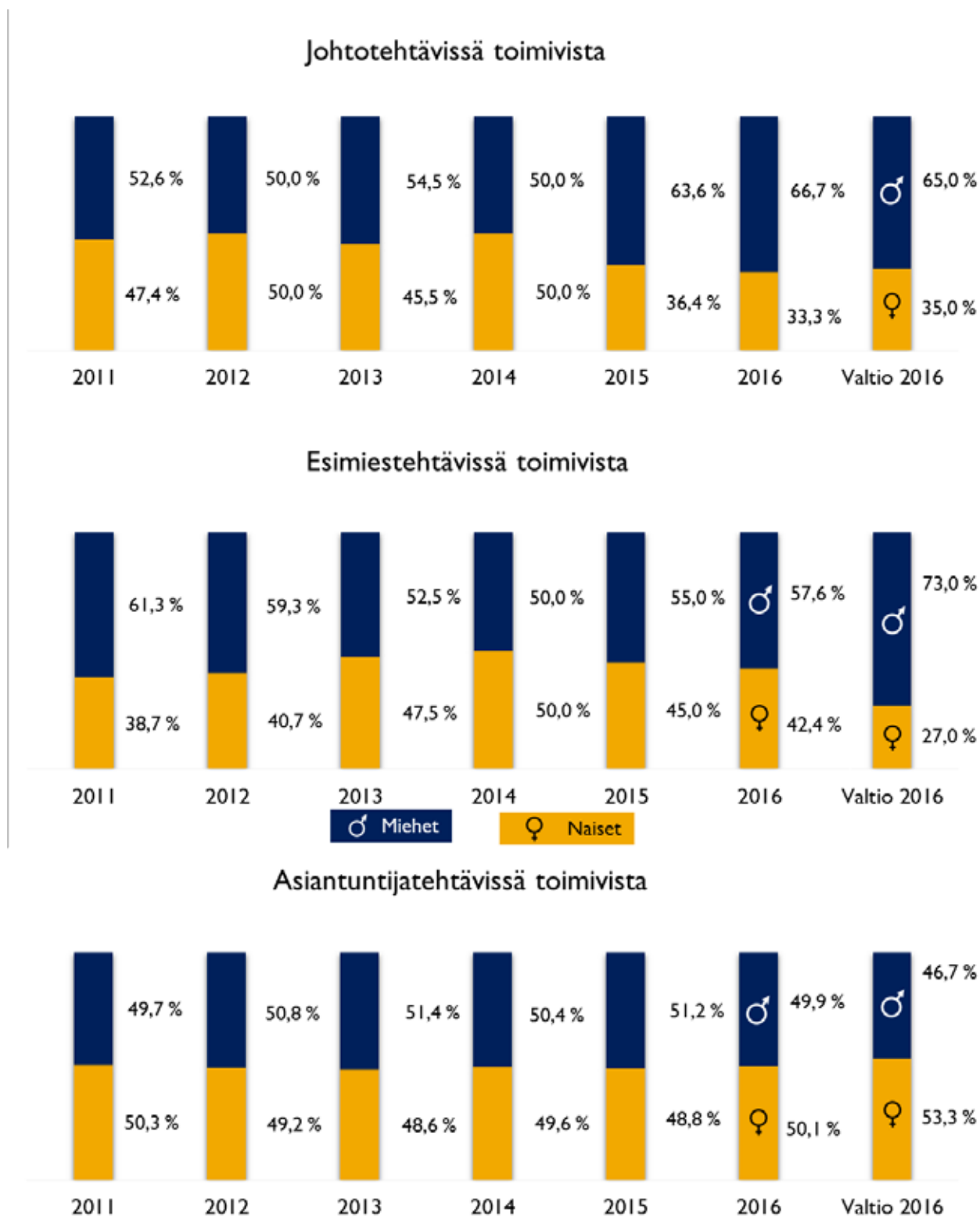
### 3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus Tullin henkilöstöstä oli 46,8 % ja miesten osuus 53,2 %. Sukupuolijakauma on pysynyt jo vuosia samalla tasolla, ja se vastaa suuruusluokaltaan valtion tilannetta yleisesti.



Asiantuntijatehtävissä toimivista naisia oli 50,1 % (valtionhallinto: 53,3 %). Naisten osuus asiantuntijatehtävissä on hieman noussut (vuonna 2015: 48,8 %), kuitenkin sukupuolijakauma on säilynyt vuosien myötä melko stabiilina. Esimiestehtävissä toimivien naisten osuus henkilöstöstä oli Tullissa selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa. Esimiestehtävissä toimivista naisia oli 42,4 % (valtionhallinto: 27 %), kun taas johtotehtävissä toimivista naisia oli 33,3 % (valtionhallinto: 35 %).

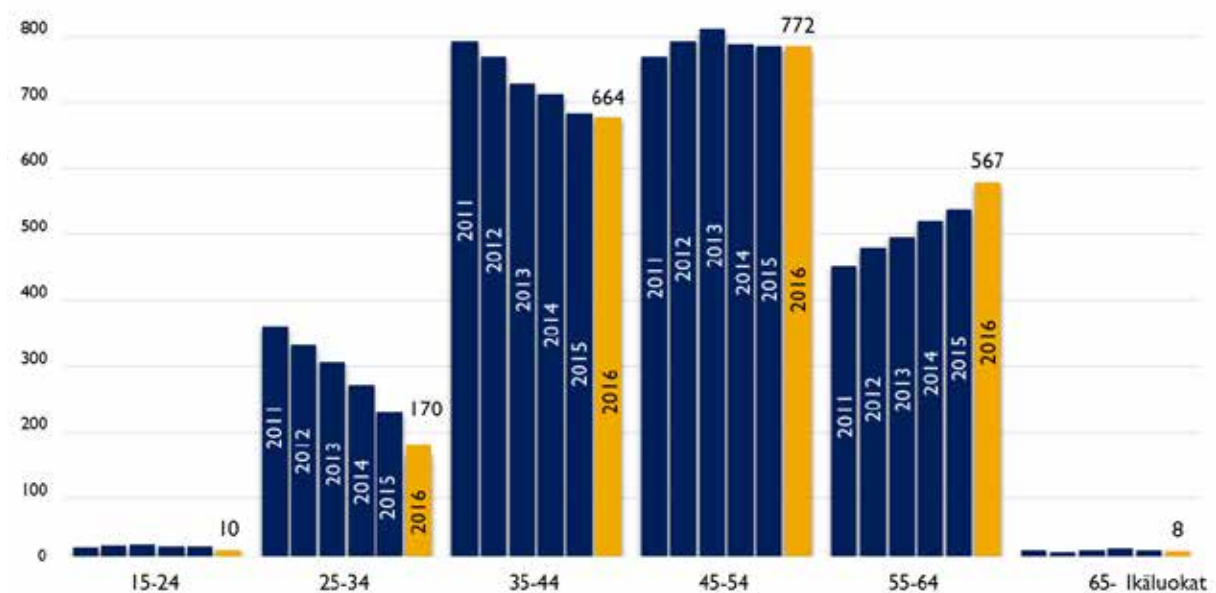
**Kaavio 3.** Sukupuolten osuudet Tullin johdosta, esimiehistä ja asiantuntijoista vuosina 2011–2016. Vertailu valtionhallintoon vuonna 2016.



### 3.3. Henkilöstön ikärakenne

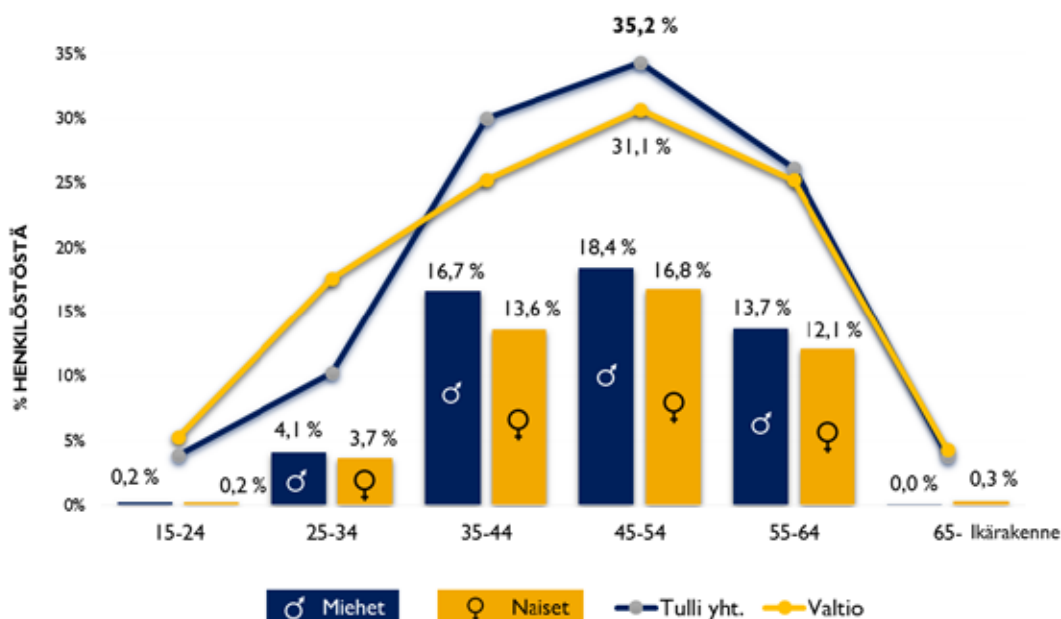
Tullin henkilöstön keski-ikä nousi 1,5 % edellisestä vuodesta ja oli 47,9 vuotta (valtionhallinto: 46,3 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,1 ja miesten 47,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on noussut tasaisesti vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

**Kaavio 4.** Henkilömäärät ikäluokittain 2011–2016



Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 35,2 %. Vähintään 45-vuotiaita oli Tullin henkilöstöstä 61,5 % (valtionhallinto: 56,8 %). Vuonna 2016 oli 60-vuotiaita ja sitä vanhempia työntekijöitä 10,3 % henkilöstöstä (valtionhallinto: 11,4 %).

**Kaavio 5.** Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakennejakauma 2016



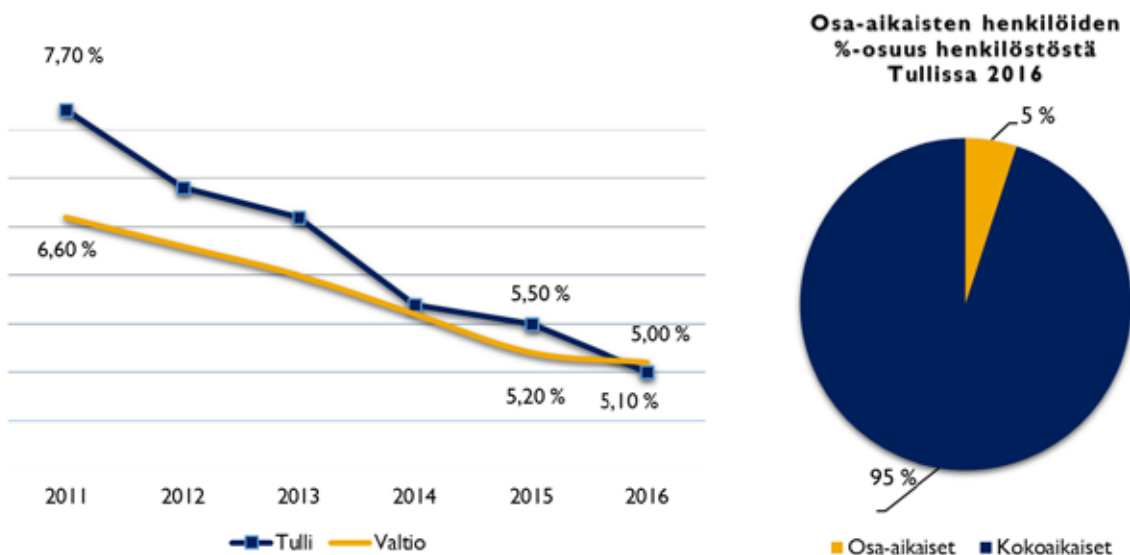


### 3.4. Palvelussuhteen luonne

Vuonna 2016 pääosa henkilöstöstä, 95,9 %, työskenteli virkasuhteessa (Valtionhallinto: 90,3 %). Määräaikaisessa palvelussuhteessa Tullissa työskenteli 1,4 % henkilöstöstä, määrä väheni 2,4 prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna 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. Tulevina vuosina määräaikaisten osuus tulee edelleen vähentymään johtuen muun muassa siitä, että vuorotteluvapaiden käyttäminen on vähentynyt huomattavasti vuorotteluvapaan ehtojen tiukennettua. Valtionhallintoon (13,4 %) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus on hyvin vähäinen Tullissa.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli 5 % (valtionhallinto: 5,1 %). Vähennyistä edelliseen vuoteen oli 0,5 prosenttiyksikköä. Osa-aikatyötä tekevästä oli naisia 75,5 % (valtionhallinto: 72,6 %). Naisilla osa-aikaisuuden korostumista selittävät esim. lasten hoitoon liittyvät työaikajärjestelyt ja osa-aikaeläkkeen yleisempi käyttö.

**Kaavio 6.** Osa-aikaisten henkilöiden prosenttiosuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2011–2016



### 3.5. Henkilöstön koulutusrakenne

Vuonna 2016 Tullin koulutustasoindeksi<sup>\*)</sup> nousi 0,4 yksikköä, ollen 4,8. Naisten koulutustasoindeksi oli 5,0 ja miesten 4,6. Koko valtion sektorin koulutustasoindeksi oli 5,3.

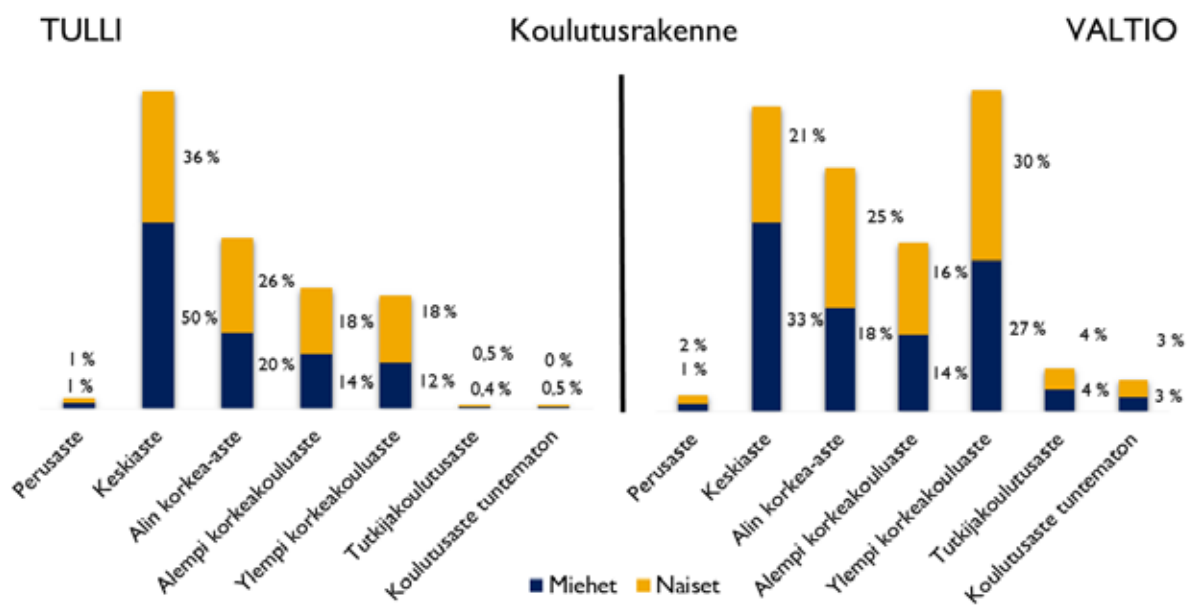
Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna Tullin henkilöstössä on suhteessa enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylempään korkeakouluasteen ja tutkijakoulutuksen suorittaneita. Vuonna 2016 Tullin henkilöstöstä 31,8 % oli korkeakouluasteen ja tutkijakoulutusasteen tutkinnon suorittaneita (valtionhallinto: 47,1 %). Valtionsektorin korkeampi koulutusaste selittyy sillä, että tietyissä virastoissa, kuten ministeriöissä, suuri osa henkilöstöstä on korkeakoulututkinnon suorittaneita.

<sup>\*)</sup> Koulutusrakennetta tarkastellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Koulutustasoindeksi on keskiarvo henkilöiden koulutusasteesta. Asteikko ilmenee taulukosta 1.

**Taulukko 1.** Koulutus rakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2016

Koulutus rakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	1,46 %	1,46 %
Keskiaste	43,31 %	27,12 %
Alin korkea-aste	22,96 %	21,48 %
Alempi korkeakouluaste	16,20 %	14,95 %
Ylempi korkeakouluaste	15,15 %	28,35 %
Tutkijakoulutusaste	0,46 %	3,82 %
Koulutusaste tuntematon	0,46 %	2,82 %

**Kaavio 7.** Tullin ja valtion henkilöstön koulutus rakenne sukupuolen mukaan 2016



## 4. Henkilöstön uusiutuminen

Henkilöstön poistuma oli vuonna 2016 Tullissa 3,9 % (vuonna 2015: 3,8 %). Luvussa ovat mukana mm. toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Vuonna 2016 eläkkeelle jäi 55 henkilöä, kun vuoden 2015 vertailuluku oli 53 henkilöä. Keskimääräinen eläköitymisikä on 62,2 vuotta, kun se vuotta aikaisemmin oli 62,7 vuotta (valtionhallinto: 62,1 v.). Vanhuuseläkkeelle jätiin keskimäärin 63,8 vuoden ikäisenä (2015: 64,6 vuotta).

Vuoden 2016 aikana Tullin palvelukseen uutena henkilönä tuli 42 henkilöä eli tulovaihtuvuus oli 1,9 %. Tulovaihtuvuus laski 1,7 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet. Ulkoisissa rekrytoinneissa yhtä työpaikkaa haki keskimäärin 40 hakijaa, kun vuotta aiemmin oli 52 hakijaa yhtä työpaikkaa kohden (valtionhallinto: 59).

Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2015–2016 \*)

Poistuneet	2015	2016
Erosuunta tuntematon	6	2
Kuollut	2	4
Muu erosuunta	12	6
Muu valtion ulkopuol. sektori	1	
Toinen valtion virasto/laitos	9	10
Toinen virasto, jossa koeaika	1	3
Työkyvyttömyyseläke	7	7
Vanhuuseläke	45	48
Varhennettu vanhuuseläke	1	
Yksityinen sektori	2	6
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>86</b>	<b>86</b>

\*) Tiedot perustuvat Kieku-järjestelmään. Luvuissa ei ole mukana määräaikaiset, joilla työ on päättynyt sopimuksen mukaisesti. Vuoden 2015 henkilöstötilinpäätöksessä on poistuman virheellisesti ilmoitettu olevan 92 henkilöä ja 5,7 %.

## 5. Henkilöstön työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.

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 jakamisen 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 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.

Vuonna 2016 Tullilla oli kolme työterveyshuollon palveluntarjoajaa: Vita lääkäriasema Oy pääkaupunkiseudulla, Citylākarna Ahvenanmaalla ja Terveystalo Oy muualla Suomessa. Paikallista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on jatkettu. On pidetty paikallisia yhteistyöpalavereita eri paikkakunnilla, joihin on osallistunut paikallinen työterveyshuolto, Tullin esimiehet ja henkilöstöhallinnon edustus. Yhteistyön syventämisestä ja kohdennetuista tukitoimista on saatu hyviä kokemuksia ja sairauspoissaoloja laskettua.

## Työtyytyväisyystutkimus

Vuoden 2017 alussa Tullissa toteutettiin VMBaro-työtyytyväisyyskysely. Vastausprosentti kyselyyn oli 65,3 %. Työtyytyväisyys oli yhteensä 3,28. Työtyytyväisyys koostui seuraavista osa-alueista:

	Tulli	Valtio
1. Johtaminen	3,09	3,39
2. Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet	3,70	3,92
3. Palkkaus	2,58	2,86
4. Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen	3,19	3,50
5. Työyhteisön toimintakulttuuri	3,54	3,81
6. Työ- ja toimintaympäristö	3,42	3,67
7. Vuorovaikutus ja viestintä	3,08	3,38
8. Työnantajakuva ja arvot	3,53	3,67
Työtyytyväisyys yhteensä	3,28	3,55



Tullin henkilöstö tietää hyvin työnsä tavoitteet ja on niihin sitoutunut sekä kokee työnsä mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. Myös työpaikan arvot tunnetaan hyvin ja työyhteisö koetaan tasa-arvoiseksi. Henkilöstö kokee saavansa oikeudenmukaista kohtelua niin lähiesimiesten kuin työtovereidenkin taholta.

Eniten kehitettävää koettiin palkkauksen muuttumisessa työsuorituksen muuttuessa sekä ylimmän johdon toiminnassa esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä.

Koko henkilöstön kanssa käydään läpi työtyytyväisyyskyselyn tulokset ja mietitään toimia työtyytyväisyyden kehittämiseksi. Konkreettiset työhyvinvoinnin kehittämistoimet tulee kirjattuna syyskuun 2017 loppuun men-

nessä. Aiemmin Tullissa on ollut käytössä Työterveyslaitoksen kyselytutkimus, jonka tulokset eivät ole suoraan vertailukelpoisia VMBaron tuloksiin. Tutkimus toteutetaan jatkossa vuosittain, mutta työhyvinvoinnin kehittämistilaisuuksia ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmat tehdään vain joka toinen vuosi.

### Liikunta- ja kulttuuriedun käytöstä Tullissa 2016

Tullissa otettiin RJ-kuntosetelin tuote tyky-online sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli käyttöön 1.6.2016. Edun arvo on 50 euroa Tullin työntekijää kohden.

67 prosenttia etuun oikeutetuista käytti Tullin tarjoamaa liikunta- ja kulttuurietua vuoden 2016 aikana. Etua käyttäneistä suurin osa käytti edun melkein kokonaan (40-50 euroa). 33 prosenttia etuun oikeutetuista ei käyttänyt etua lainkaan. Liikunta- ja kulttuurietu maksoi työnantajalle yhteensä noin 75 000 euroa. Liikunta- ja kulttuuriedun käyttöönotolla ei voida nähdä suoraa vaikutusta henkilöstön työkyvyn paranemiseen sairauspoissaoloilla mitattuna.

Liikunta- ja kulttuuriedun käyttäminen jakaantui veloituskertojen mukaan melko tasan liikunnan ja kulttuurin kesken. Liikuntaa harrastettiin lukumääräisesti enemmän, mutta euroja käytettiin yhtä paljon liikuntaan ja kulttuuriin. Suosituimpia urheilukohteita olivat liikunta- ja uimahallit ja suosituimpia kulttuurikohteita olivat elokuvateatterit. Liikunta- ja kulttuuriedun käyttöä jatketaan.

## 5.1. Sairauspoissaolot

Vuonna 2016 Tullin henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja 11,6 työpäivää/htv. Sairauspoissaolot\*) kasvoivat edellisvuoteen verrattuna 0,3 työpäivää/htv. Koko valtionhallinnon sairauspoissaolojen määrä oli 8,5 työpäivää/htv. Tullilainen sairasti siis 3,1 työpäivää enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Useassa yksikössä päästiin kuitenkin valtion keskiarvon alapuolelle. Pääsääntöisesti yksiköissä, joissa tehdään vuorotyötä, on suuremmat sairauspoissaolot kuin yksiköissä, joissa tehdään virastotyöaika.

Yksi sairauspoissaolo Tullissa kesti keskimäärin 4,2 työpäivää. Sairaustapauksien lukumäärä oli 6055 (2015: 6077 kpl). Kaikista sairaustapauksista lyhyitä, 1–3 sairauspäivän sairauspoissaoloja oli 77,8 prosenttia mikä on sama kuin valtionhallinnolla. Terveysprosentti eli täysin ilman sairauspoissaoloja vuonna 2016 oli 20,8 prosenttia koko henkilöstöstä (valtionhallinto 41,6 %). Edelliseen vuoteen verrattuna Tullissa sairastettiin neljä prosenttiyksikköä enemmän 1–3 päivän sairauspoissaoloja.

Vuonna 2016 sairauspoissaolojen vuoksi Tulli menetti noin 100 henkilötyövuotta, minkä hinta työvoimakustannuksina olisi noin 5,4 milj. euroa\*\*). Jos sairauspoissaolojen määrää pystyttäisiin vähentämään nykyisestä 11,6 työpäivästä/htv 9,0 työpäivään/htv, niin Tulli saisi käyttöönsä 22 henkilötyövuotta lisää.

Työterveyspalvelujen kustannukset nettona vuonna 2016 olivat 486,60 eur/htv (valtionhallinto: 505,10 eur/htv). Nousua vuodesta 2015 on tapahtunut Tullissa 58,90 eur/htv, mutta valtionhallinnon keskiarvoon verrattuna kustannukset ovat edelleenkin alhaisemmalla tasolla.

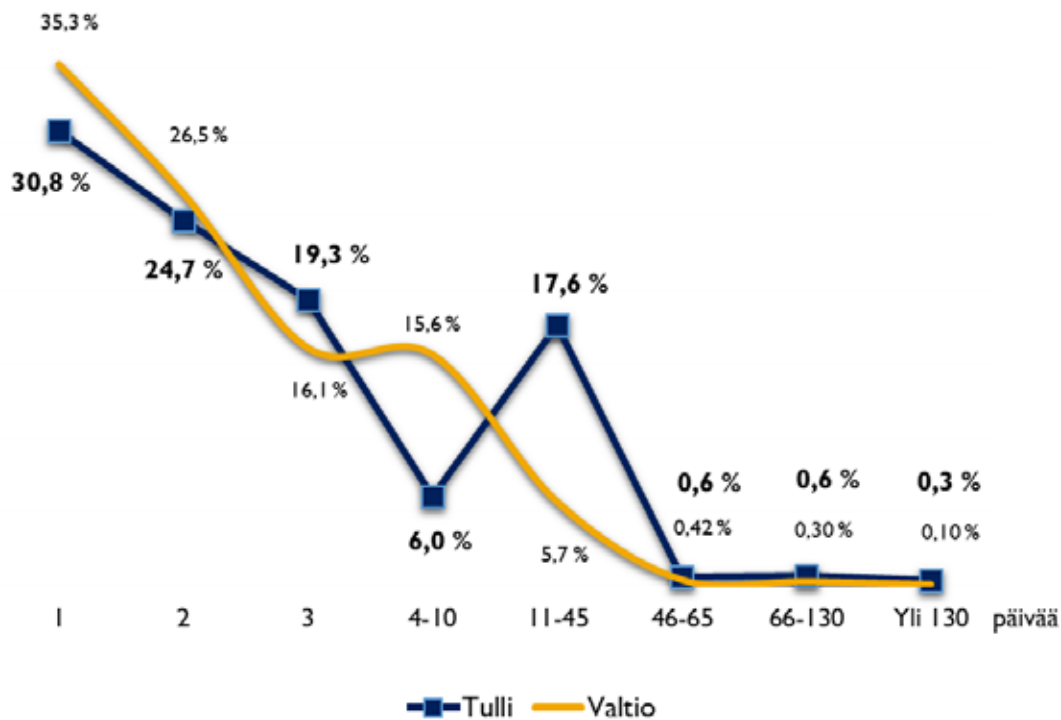
Sairauspoissaolojen määrä on yksi työhyvinvoinnin mittari. Poissaolojen vähentämiseen voidaan vaikuttaa muun muassa töiden järjestelyillä, ergonomia-asioista huolehtimalla, ristiriitoihin puuttumalla ja hyvällä esimiestyöllä. Sairauspoissaolojen vähentyminen vaikuttaa osaltaan taas siihen, että työt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



**Taulukko 3.** Sairauspoissaoloihin liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2011–2016 ja valtionhallinnossa 2016

Sairauspoissaolot	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Valtio 2016
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	12,70	12,40	11,90	11,40	11,30	11,60	8,50
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,40	4,40	4,40	4,20	4,10	4,20	4,20
Sairaustapauksien lukumäärä	6 562	6 375	6 171	5 997	6 077	6 055	150 356
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista tapauksista	75,40 %	77,30 %	76,80 %	78,40 %	73,80 %	77,80 %	77,80 %
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	32,60 %	25,50 %	27,60 %	22,10 %	23,80 %	20,80 %	41,60 %
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	4,00	4,00	3,90	3,50	4,10	3,60	4,70

**Kaavio 8.** Sairaus tapauksien pituuksien jakautuma Tullissa ja valtionhallinnossa 2016



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

\*\*\*) Tullin henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset eur/htv) vuonna 2016 oli 53 995,7 euroa. Työvoimakustannusten määrittely ks. kappale 7.1 Työvoimakustannukset.

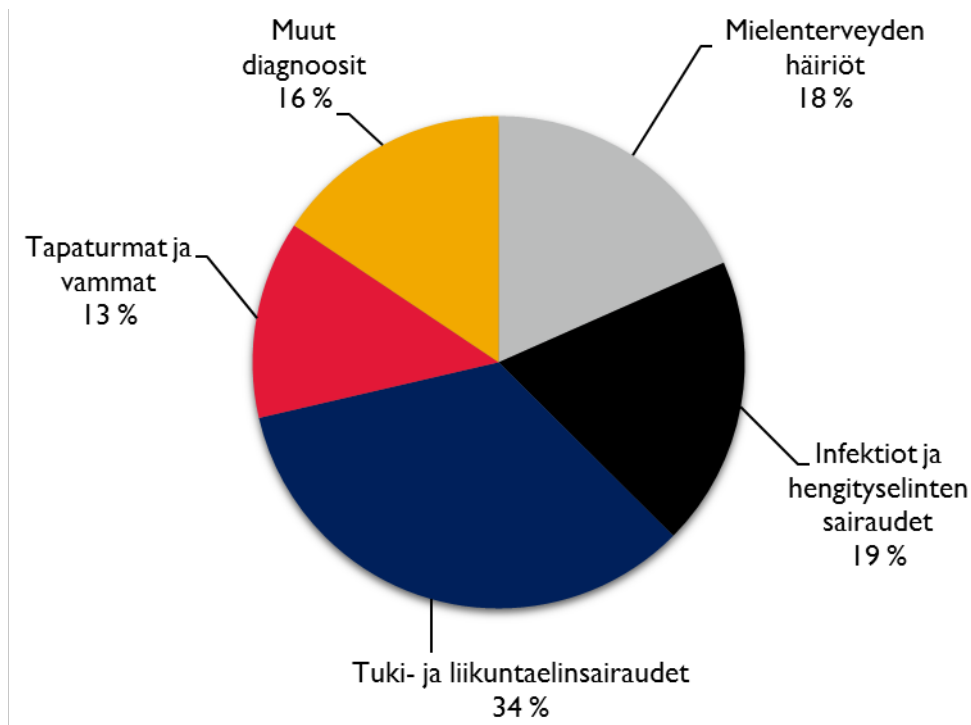
## 5.2. Sairauspoissaolojen syyt

Yleisimmät sairauslomien syyt vuonna 2016 olivat Vitan ja Terveystalon\*) tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet (34 %), infektiot/hengityselinten sairaudet (19 %) ja mielenterveyden häiriöt (18 %). Kolme yleisintä tautiryhmää kattaa 71 % kaikista sairaustapauksista. Tuki- ja liikuntaelinsairauspoissaolojen määrä on laskenut 22 % ja mielenterveyden häiriöiden noussut 21 % vuodesta 2015. Tapaturmien ja vammojen sairauspoissaolopäivien määrä on noussut 6 %.

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

\*) Vitan ja Terveystalon osuus Tullin sairauspoissaolopäivistä 78 %.

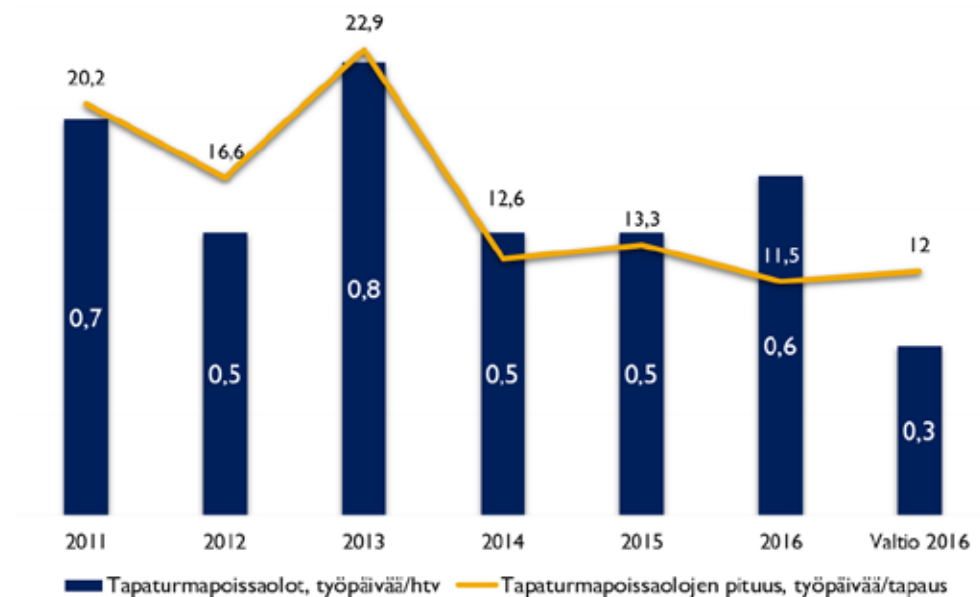
**Kaavio 9.** Vitan ja Työterveystalon tilastoimien sairauspoissaolojen syyt 2016



### 5.3. Työtapaturmat

Tullin henkilöstölle kertyi vuonna 2016 työtapaturmasta aiheutuneita poissaoloja 0,6 työpäivää/htv. Tapaturmapoissaolojen määrä/htv nousi 0,1 työpäivää/htv verrattuna edelliseen vuoteen, mutta poissaolojen kesto väheni, ollen keskimäärin 11,5 päivää tapausta kohden (vuonna 2015: 13,3).

**Kaavio 10.** Työtapaturmapoissaoloihin liittyviä tunnuslukuja Tullissa 2011–2016 ja valtionhallinnossa 2016



## 5.4. Kuntoutus

Työnantajan kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti seurata ja edistää vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymistä työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen tai ohjata lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. Henkilöstön alentuneeseen työkykyyn ja selviytymisvaikeuksiin kiinnitetään työpaikalla huomiota mahdollisimman varhaisessa vaiheessa Tullin varhaisen välittämisen toimintamallin mukaisesti. Työpaikan työolosuhteet sekä työtehtävistä selviytyminen selvitetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Päihdekuntoutukseen on ohjeet päihdeettömyysohjelmassa.

Ennaltaehkäisevänä kuntoutusmuotona Tulli järjesti syksyllä Kuntoutus Peurungassa Laukaalla 10 henkilön valtakunnallisen kuntoremonttikurssin. Kuntoremonttien ohjelma on erityisesti suunniteltu tullihenkilöstölle ja painottuu osittain henkiseen hyvinvointiin. Lisäksi Tullin henkilöstöllä on mahdollisuus hakeutua Kelan yksilöllisiin kuntoutuksiin työterveyshuollon kautta. Kela on muuttanut kuntoutusrakenteita siten, että Aslak- ja TYK-kuntoutukset lakkasivat ja tilalle tuli KIILA-kuntoutus, joka tarkoittaa työssä oleville ammatillista työkykyä tukevaa kuntoutusta.

## 5.5. Naisten ja miesten samapalkkaisuus

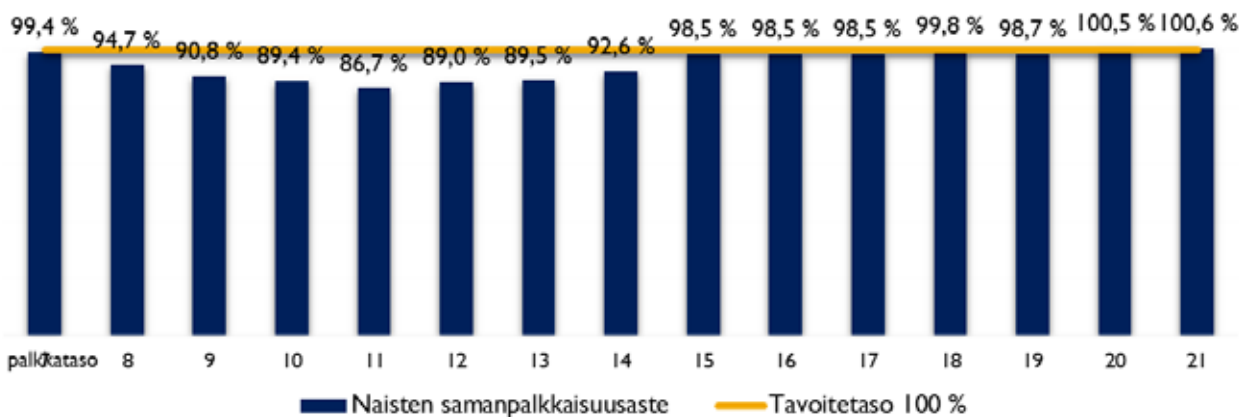
Henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työyhteisön toiminta koetaan tasa-arvoiseksi. Olenainen osa tasa-arvoa on samapalkkaisuus, naisille ja miehille maksetaan sama palkka samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla.

Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2016 oli Tahti-järjestelmän tietojen mukaan 93,3 % (vuonna 2015: 94 %), miesten saama palkka oli siis 7,1 % korkeampi kuin naisten saama palkka. Vaativuustasoilla 7 sekä 15–19 naisten palkka on lähes yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasoilla 20 ja 21 naisten palkka on hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi on vaativuustasolla 11 (86,7 %).

Mandatum Life Oy teki vuonna 2016 tasa-arvoselvityksen toukokuun palkka-aineiston perusteella. Tehdyn selvityksen mukaan Tullin palkka-aineistossa ei löytynyt eroja miesten ja naisten sijoittumisessa vaativuusasteikolla eikä merkittäviä eroja palkkauksessa tai suoriutumisen arvioinnissa vaativuustasoinnissa eikä myöskään koulutustaustan tai työkokemuksen mukaan tarkasteltuna.

Selkeimmät erot miesten ja naisten välillä löytyivät 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 palkkatasoittain 2016 (Tahti)





## 5.6. Virkistystoiminta

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

Tullin Urheilukerho ry ja 17 paikallista jäsenyhdistystä 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 kohta 60 vuotta.

Liikunta- ja urheilutapahtumat ovat Tullissa hyvin suosittuja, esimerkiksi mestaruuskisoihin osallistuu vuosittain lähes 400 tullilaista. Tullin 58. talvikisat järjestettiin Torniossa ja kesäkisat Kotkassa. 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 Lomatukisäätiö (perustettu v. 1963). Säätiö on vuokrannut henkilöstön lomaviettoa varten Degerbyn entisen tulliaseman Ahvenanmaalta sekä entisen rajavartioaseman Laikosta, Rautjärven kunnasta. 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.

## 6. Henkilöstön kehittäminen

Tullialan peruskoulutusta (TPK) suoritti vuonna 2016 yhteensä 97 Tullin operatiivisissa tehtävissä toimivaa opiskelijaa. Tullialan peruskoulutuksen opiskelijat suorittavat peruskoulutuksen yhteydessä myös Tullialan ammattitutkinnon, joka on virallinen II asteen ammatillinen näyttötutkinto. Vuonna 2016 TPK-ryhmistä valmistui ja sai tutkintotodistuksen 49 opiskelijaa. Tullialan ammattitutkinnon järjestäjänä toimii Tullin kanssa yhteistyösopimuksen tehnyt Kouvolan seudun ammattiopisto, KSAO Aikuisopisto, joka ostaa Tullin koulutukselta tutkintoon valmistavan koulutuksen. Tullialan peruskoulutuksen asiantuntijoille ja erityistehtävissä toimiville henkilöille tarkoitettua TPK:n E-linjaa suoritti 12 Tullin asiantuntijaa. Vanhanmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen, APK:n, suoritti loppuun 3 opiskelijaa. TPK-ryhmien lisäksi Tullialan ammattitutkintoa suoritti vuonna 2016 yhteensä 8 Tullin henkilöstöön kuuluvaa, joista neljä valmistui ja sai tutkintotodistuksen.

Opetushallituksen Tullialan ammattitutkinnon perusteiden uudistamistyö saatiin valmiiksi keväällä 2016 ja uudet tutkinnon perusteet astuivat voimaan 1.8.2016. Uudistamistyössä avattiin operatiivisen perustullityön työprosessit noin 60 tullin- ja koulutusasiantuntijan yhteistyönä. Keskeinen muutos on, että ainoastaan tullivirkamiehet voivat suorittaa tutkinnon Tullivalvonta-osaamisalaa. Tullipalvelut-osaamisalaa voivat sen sijaan suorittaa tullivirkamiesten lisäksi myös Tullin yritysasiakkaat.

Ammatillisessa jatko- ja täydennyskoulutusohjelmassa toteutettiin vuonna 2016 kaikkiaan 442 koulutustapahtumaa. Täydennyskoulutus painottui valvonnan ja tutkinnon alueelle. Ajankohtaiskoulutuksien painotus oli puolestaan verotuksessa. Tullin sisäiseen, uusille esimiehille suunnattuun valmennukseen osallistui vuoden aikana 13 henkilöä. Tulos- ja kehityskeskustelukoulutukseen osallistui 16 esimiestä. Lisäksi yksittäiset esimiehet



opiskelivat mm. HAUS/JOKO-, Johtamisen erikoisammattitutkinto- ja muilla esimieskursseilla Tullin ulkopuolella.

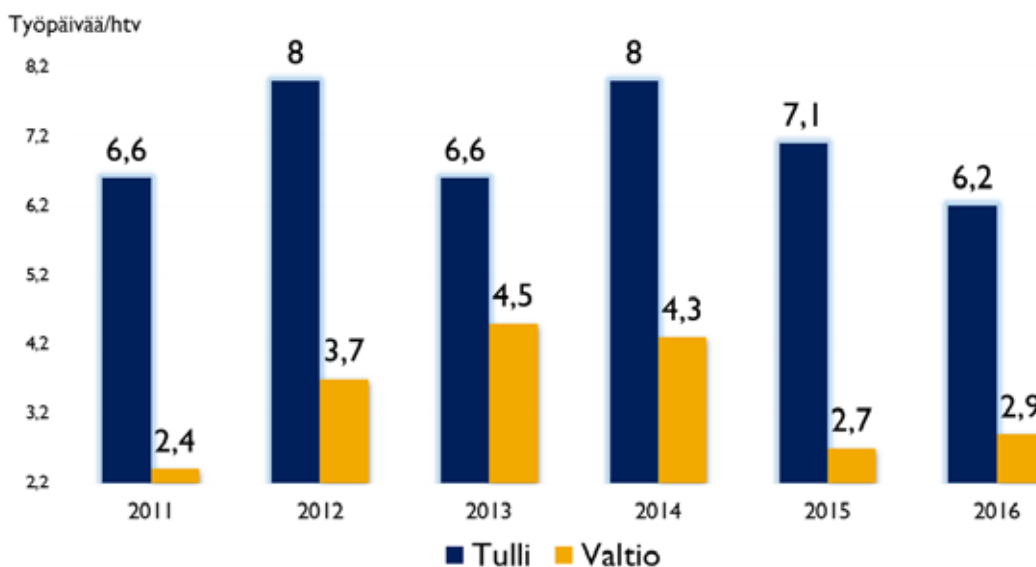
Keskeisiä osaamisen kehittämisen hankkeita olivat Hallinnon ja Koulutuksen yhteistyönä toteutettava Esimieskoulutuksen kehittämishanke ja Hanke- ja projektityön tukihanke, joita vietiin eteenpäin Hallinnon, Tietohallinnon ja Koulutuksen yhteistyönä. Esimieskoulutuksen kehittämishankkeeseen liittyen toteutettiin kaikille Tullin esimiehille suunnattu esimieskysely keväällä 2016.

Kansainvälinen tullikoulutukseen liittyvä yhteistyö oli vilkasta ja painottui EU-, Venäjä- ja pohjoismaiseen yhteistyöhön. Tullin koulutus osallistui lisäksi Twinning-rahoitteeseen Kosovon turvallisuusakatemian kehittämishankkeeseen, jossa se vastasi tullialan peruskoulutuksen opetussuunnitelman laadinnasta. Venäjän tullakatemian kanssa toteutettavaa koulutusyhteistyötä pohjustettiin Moskovassa pidetyssä kokouksessa joulukuussa. Tullin koulutus kutsuttiin mukaan DG TAXUDin vero- ja tullihallintojen koulutusstrategia 2017-2020 –suunnittelutyöryhmään. Työtä pohjustettiin lokakuussa Wienissä pidetyssä seminaarissa ja ensimmäinen varsinainen kokous järjestettiin joulukuussa Brysselissä.

EU-tullien yhteisen osaamiskartan soveltamista Suomen tullissa vietiin vuoden aikana eteenpäin Tullin henkilöstöhallinnon ja koulutuksen yhteistyönä. Työ kytkeytyy Tullin palkkausjärjestelmän päivittämiseen. Osaamiskartoitus perustuu EU-tullien yhteiseen osaamisen viitekehykseen, mikä on soveltuvin osin käyttökelpoinen myös Suomen tullissa.

Vuonna 2016 Tullin henkilöstöstä 83 % osallistui henkilöstökoulutukseen (2015: 86 %). Henkilöstökoulutus sisältää sekä Tullin oman koulutuksen että ulkopuoliseen koulutukseen osallistumisen. Yhteenlaskettu henkilöstökoulutuksen laajuus vuonna 2016 oli 13 404 koulutettavapäivää eli 6,2 päivää henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto 2,9 pv/htv). Koulutettavapäivien määrä on laskenut 13,8 % edellisestä vuodesta ja 24,9 % vuodesta 2014. Koulutettavapäivien lasku johtuu lukuisista kehittämishankkeista, joiden vuoksi koulutuksia ei ole pystytty järjestämään yhtä runsaasti kuin aiempina vuosina sekä myös uudenlaisten osaamisen kehittämisen menetelmien käyttöönotosta. Tullin koulutuksen huomattavasti suurempi määrä valtionhallinnon keskiarvoon verrattuna johtuu omasta ammatillisesta peruskoulutuksesta ja kattavasta jatko- ja täydennyskoulutuksesta, joka jatkuu läpi työuran.

**Kaavio 12.** Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa ja valtionhallinnossa 2011–2016



## 7. Työvoimakustannukset ja palkkaus

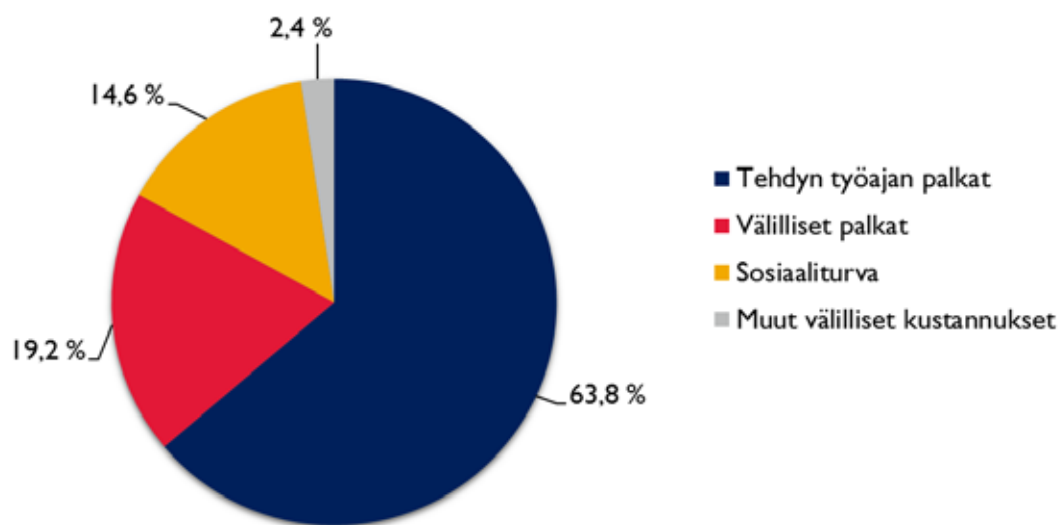
### 7.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset sisältävät tehdyn työajan palkat, välilliset palkat ja muut välilliset kustannukset sekä sosiaaliturvamaksut. Vuonna 2016 Tullin työvoimakustannukset olivat Tahti-järjestelmän mukaan 116,6 miljoonaa euroa (vuonna 2015: 118,1 milj. euroa), joista varsinaisten palkkojen osuus oli 83 % eli noin 96,8 miljoonaa euroa (vuonna 2015: 96,6 milj. euroa). Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat. Työvoimakustannukset laskivat 1,3 % vuodesta 2015. Työvoimakustannukset olivat 69 % Tullin toimintamenoista.

Välilliset palkkakustannukset olivat kertomusvuonna 22,4 miljoonaa euroa (vuonna 2015: 22,6 milj. euroa). Välilliset palkkakustannukset sisältävät muun muassa vuosiloma-ajan, sairausajan, koulutusajan ja perhevapaiden palkat. Perhevapaisiin sisältyvät äitiys- ja isyysvapaat sekä sairaan lapsen hoito. Sosiaaliturvakulut ovat 14,6 % työvoimakustannuksista.

Vuonna 2016 Tullin henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset eur/htv oli 53 996 euroa (valtionhallinto: 59 714 eur/htv). Henkilötyövuoden hinta on noussut 0,4 % vuodesta 2015.

**Kaavio 13.** Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2016



### 7.2. 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.
- Arviointikriteerejä 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.

Kehittämisen kohteena on EU:n tullien osaamisen viitekehityksen käyttöönotto sekä tuloskeskustelun ja kehityskeskustelun erottaminen erillisiksi keskusteluiksi siten, että kehityskeskusteluissa tehtäisiin työntekijän itsearviointiin ja esimiehen näkemykseen perustuva osaamisen kehittämisen suunnitelma EU-tullien osaamisen viitekehitystä soveltaen.

Vuonna 2016 noin 92 % henkilöstöstä kuului Tullin palkkausjärjestelmän piiriin. Kertomusvuonna 66 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöstöstä työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 6–12 ja loppuosa tullilylitarkastajina vaativuustasoilla 13 – 21. Yleisin vaativuustaso kertomusvuonna oli 8, johon kuului noin 18 % palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.

Tulli osallistui edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 61 organisaation tiedot ja noin 31 000 palkkahavaintoa. Yhdistävänä tekijänä vertailuun osallistuneista organisaatioista on palkkavaaka-järjestelmä, jota käytetään tehtävien vaativuuden arviointiin. Valtion organisaatiosta vertailussa oli mukana muun muassa 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.

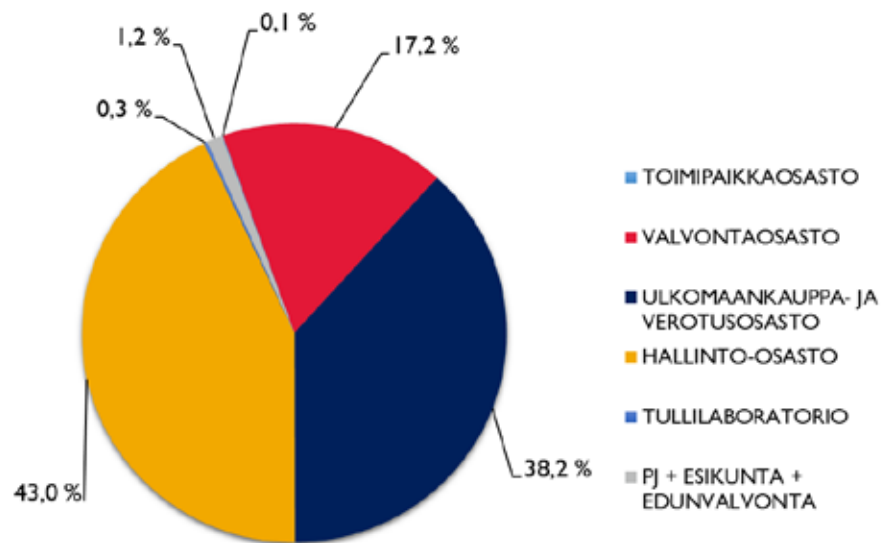
Tullista siirtyi verohallintoon 198 henkilöä vuoden 2017 alussa. Siirtävistä henkilöistä kolme neljästä oli saanut Tullissa korkeampaa palkkaa kuin Verohallinnossa vastaavista tehtävistä maksetaan. Heille palkkauksen erotus maksetaan takuuosana. Vastaavasti yksi neljästä sai siirron yhteydessä palkankorotuksen. Tullin palkkauksellista asemaa seurataan työntekijän toimesta ja vertailutiedot käsitellään henkilöstöjärjestöjen kanssa Tullin palkkatyöryhmässä.

### 7.3. Työajan käyttö

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tahti-järjestelmän mukaan 77,6 % ja koulutuksen, lomien ja muun ei tehdyn työajan osuus 22,4 %. Vuonna 2016 työpäivien lukumäärä oli 253. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, niin kokoaikainen henkilö teki Tullissa keskimäärin 196,3 työpäivää. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa vastaavan varsinaisiin työtehtäviin käytetyn työpanoksen, tarvittiin 1,3 henkilöä. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 6,3 työpäivää (2,5 %), vuosilomiin 36,7 työpäivää (14,5 %) ja sairauspoissaoloihin 11,6 työpäivää (4,6 %). Rahana korvattun ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,3 %.

Tullissa on käytössä etätyömalli. Etätyömahdollisuutta käytti vuoden 2016 aikana 14 prosenttia henkilöstöstä (vuonna 2015 9,9 %). Etätyöpäivät lisääntyivät Tullissa 129 % ollen yhteensä 3951 päivää (vuonna 2015 1722 päivää). Eniten etätyömahdollisuutta hyödynnettiin hallinto- sekä ulkomaankauppa- ja verotusosastoilla. Tullin etätyöohjeet uudistettiin vuonna 2016 aiempaa joustavammaksi.

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



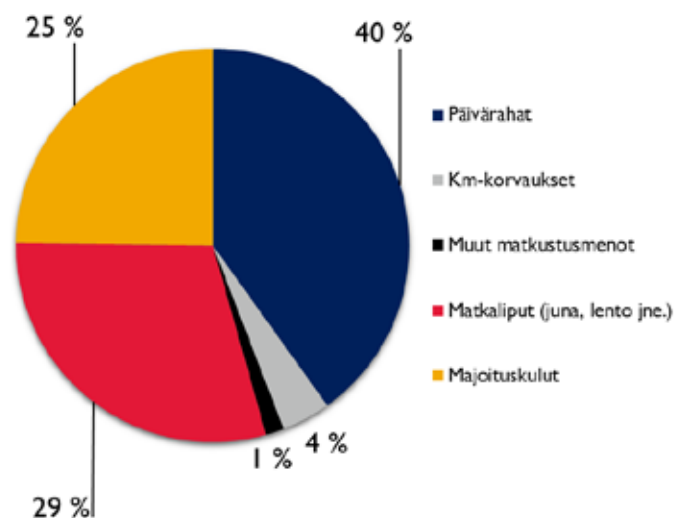
## 7.4. Matkustus

Tullin matkustusmenot laskivat 6,8 % (178 237 eur), ollen 2,4 miljoonaa euroa vuonna 2016. Henkilötyövuosimäärä laski samanaikaisesti 1,7 %. Matkakulujen osuus toimintamenoista vuonna 2016 oli 1,4 % (vuonna 2015 1,5 %). Valtionhallinnossa matkakulujen osuus toimintamenoista on Tullia hieman korkeampi 2,3 %. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1126 euroa (vuonna 2015: 1188 eur).

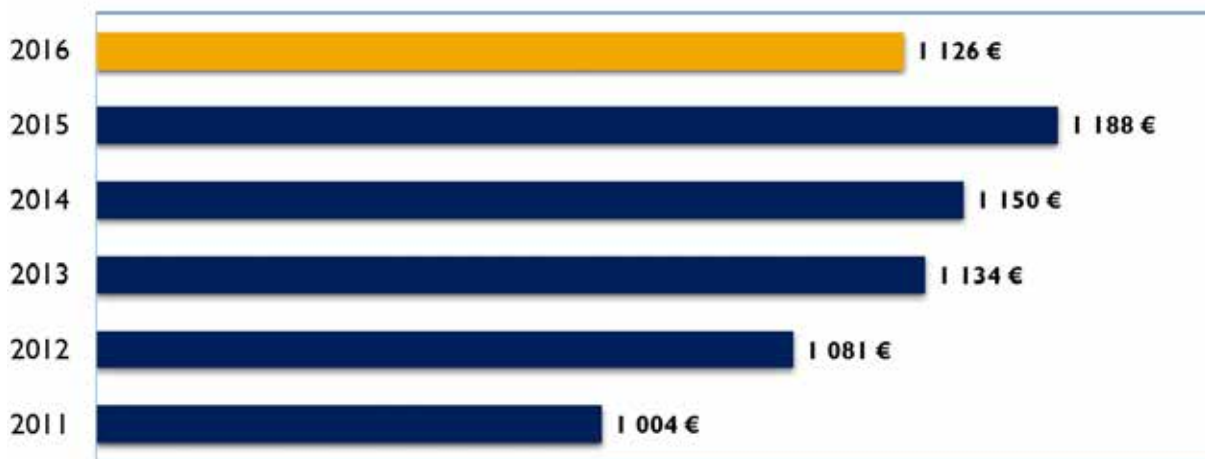
Tiukan taloustilanteen vuoksi matkakuluista on onnistuneesti haettu säästöjä ja samaa linjaa jatketaan myös vuonna 2017. Videoneuvottelu yhteyksien käyttöä on lisätty koulutuksissa ja kokouksissa. Kuitenkin on huomioitava, että matkakustannukset ovat osa työn tekemistä mm. liikkuvien valvontaryhmien toiminta tapahtuu pääosin tien päällä.

Suurin menoerä matkustusmenoissa oli päivärahat ja niiden osuus matkakustannuksista oli 40 %. Toinen suuri menoerä on matkaliput, jotka kattavat 29 % matkakustannuksista. Majoituskulujen osuus on 25 % ja kilometrikorvausten osuus 4 % matkakustannuksista. Nämä olivat samaa suuruusluokkaa myös vuonna 2015.

**Kaavio 15.** Matkakustannusten jakautuminen 2016



**Kaavio 16.** Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2011–2016



## 8. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2016 lopussa yhteensä 2 191 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä kertomusvuonna oli 2 165. Henkilöstöstä oli 46,8 % naisia ja 53,2 % miehiä. Henkilöstön keski-ikä nousi hieman edellisestä vuodesta ollen nyt 47,9 vuotta.

**Taulukko 4.** Yhteenvedo Tullin henkilöstötilinpäätöksen tiedoista 2011–2016 \*)

Yhteenvedo	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilömäärä	2348	2347	2319	2269	2212	2191
HTV (Kieku)	2279	2267	2267	2234	2202	2165
HTV (Tahti)	2286,5	2280,5	2274,6	2239,4	2197,2	2160,3
Keski-ikä	45,5	45,7	46,2	46,8	47,2	47,9
Naisten %-osuus	46,9	46,4	46,2	46,7	46,7	46,8
Virka-suhteisten %-osuus	95,6	95,4	95,1	96,3	96,3	95,9
Osa-aikaisten %-osuus	7,7	6,9	6,6	5,7	5,5	5
Määräaikaisten %-osuus	3,9	4,9	5,3	4,8	3,8	1,4
Koulutustasoindeksi	4,5	4,5	4,6	4,6	4,4	4,8
Koulutuspanos pv/htv	6,6	8	6,5	7,5	7,1	6,2
Poistuma % henkilöstöstä					3,8	3,9
Sairauspoissaolot työp/htv	12,7	12,4	11,9	11,4	11,3	11,6
Tapaturmapoissaolot, työp/htv	0,7	0,5	0,8	0,5	0,5	0,6
Työvoimakustannukset milj. eur	113,2	116,0	118,5	118,3	118,1	116,6
Palkkasumma milj. eur	93,2	96,0	98,0	97,1	96,6	96,8

\*) Vuonna 2015 virheellinen tieto poistuma % henkilöstöstä. Uusi luku päivitetty taulukkoon.

Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 13 404 oppimisyöpäivää eli 6,2 päivää htv:ta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksin arvo nousi edellisestä vuodesta 0,4, ollen 4,8.

Sairauspoissaolojen lukumäärä vuonna 2016 oli 25 574 työpäivää, mikä on 2,9 % edellisvuotta enemmän. Henkilötyövuotta kohden sairauspoissaolopäiviä oli 11,6 työpäivää. Poissaolojen määrä sairaustapausta kohden kesti keskimäärin 4,2 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,6 työpäivää/htv.

Vuonna 2016 noin 92 % henkilöstöstä kuului Tullin palkkausjärjestelmän piiriin. Kertomusvuonna 66 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöstöstä työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 6–12 ja loppuosa tullilylitarkastajina vaativuustasoilla 13 – 21. Yleisin vaativuustaso kertomusvuonna oli 8, johon kuului noin 18 % palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 77,6 % ja koulutuksen, lomien ja muun ei tehdyn työajan osuus 22,4 %.

Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 1126 euroa ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 1,44 %. Tullin matkustusmenot laskivat 6,8 % vuonna 2016.

#### **Koostajat:**

Hallinto, Taloushallinto  
Johdon laskentatoimi  
Pia Pesu  
Petri Rousu

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

