



TULLIN

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2021



TULLI

Sisällysluettelo

1. Hallinnon terveiset	3
2. Johdanto	4
3. Henkilöstörakenne	4
3.1. Henkilöstön määrä	4
3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne	5
3.3. Henkilöstön ikärakenne	6
3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne	8
3.5. Palvelussuhteen luonne	9
3.6. Henkilöstön koulutus rakenne	10
4. Henkilöstön uusiutuminen	11
5. Henkilöstöresurssit 2021–2022	11
6. Henkilöstön työhyvinvointi	12
6.1. Työhyvinvointi	12
6.2. Sairauspoissaolot	14
6.3. Sairauspoissaolojen syyt	16
6.4. Työtapaturmat	16
6.5. Virkistystoiminta	17
7. Henkilöstön kehittäminen	18
7.1. Koulutus	18
7.2. Osaamisen kehittämishankkeet	18
7.3. Kansainvälinen toiminta	19
7.4. Koulutuspanostus	19
8. Tullin koulutussuunnitelma	19
9. Työvoimakustannukset ja palkkaus	20
9.1. Työvoimakustannukset	20
9.2. Palkkaus	21
9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut	22
9.4. Sukupuolten samapalkkaisuus	22
9.5. Työajan käyttö	22
9.6. Matkustus	23
10. Tiivistelmä	25
11. Sammanfattning	26

1. Hallinnon terveiset

Vuonna 2021 koronapandemia sävytti edelleen vahvasti elämäämme. Osa henkilöstöstämme työskenteli etänä kotikonttoreissa, osa turvasi toimintaamme toimipaikoilla ja asiakkaiden keskuudessa maskien ja suojatoimien kera. Kaikesta huolimatta viime vuotta voi kutsua osaltamme onnistuneeksi: Tullin koronatyöryhmä seurasi tilannetta ja ohjeisti tarpeen mukaan, lähityössä onnistuttiin hyvin ehkäisemään tartuntoja ja toimintaamme kehitettiin onnistuneesti etänäkin. Pitkästä poikkeustilanteesta elämisestä huolimatta tullilaiset osoittivat läpi vuoden hienoa ammattitaitoa, joustavuutta ja jaksamista. Se näkyy myös erilaisten vuoden mittaan tehtyjen tutkimusten hyvissä tuloksissa: henkilöstömme voi viime vuotta paremmin, ja myös ulkopuolisten silmin Tulli nähdään vastuullisena ja mielenkiintoisena työpaikkana.

Tullin tehtävien hoidon kannalta meidän on tärkeää arvioida toimintaympäristön muutosten vaikutuksia tulevaisuuteemme. Lisäksi meidän on suunniteltava yhdessä keinoja, joilla hoidamme tehtävämme esimerkiksi myös haastavissa tilanteissa, joita nyky maailmassa valitettavasti riittää. Strategiassamme katsomme pitkälle tulevaisuuteen ja pyrimme kehittämään toimintaamme vastaamaan sekä tämän päivän että huomisen vielä tuntemattomiin haasteisiin. Jokaisella tullilaisella on tämän tavoitteen toteuttamisessa tärkeä rooli, ja siksi viime maaliskuussa käynnistynyt Tullin strategian toimeenpano on alusta saakka ollut henkilöstön yhteinen ponnistus. Strategiamme kärkiteemoihin – joita ovat yhteiskuntavastuullisuus, johtaminen ja työkuulttuuri, henkilöstö ja osaaminen, sidosryhmät ja verkostot sekä tieto ja teknologia – liittyy yhteensä 42 toimenpidettä, jotka Tullin johtoryhmä jakoi kahteentoista ohjattuun työkokonaisuuteen. Käytännön toimeenpanotyöhön on osallistunut työkokonaisuuksiin nimettyjen henkilöiden lisäksi suuri joukko vapaaehtoisia, ja lisäksi etenemisestä on saanut kuulla vuoden varrella järjestetyissä yhteisissä tilaisuuksissa.

Monipuolinen strategiatyö vaikuttaa paitsi henkilöstömme arkeen, myös edistää ulkoista mainetta ja työnantajamielikuvaa. Loppuvuodesta 2021 teetetyt Työnantajamaine 2021 -tutkimuksen perusteella Tulli nähdään hyvänä ja turvallisen toimijana ja työnantajana. Vastausten mukaan meillä tehdään merkityksellisiä tehtäviä hyvällä ammattitaidolla. Tulos on hieno, mutta silti parannettavaa riittää: esimerkiksi mielikuva vanhahtavasta ja jäykästä organisaatiosta tulivat myös vastauksissa esille. Voimme parantaa ulkoista mielikuvaa tuomalla entistä monipuolisemmin esiin työkuultuuriamme ja työtapojemme kehittämistä – siis asioita, joita edistämme myös strategian eri toimenpiteiden kautta.

Syksyllä toteutettu työhyvinvointitutkimus VMBaro osoitti, ettei työhyvinvointi ole kärsinyt. Tullilaiset kokivat työnsä mielenkiintoiseksi ja haastavaksi, ja kaikkiin kyselyn osa-alueisiin vastattiin jopa jonkin verran positiivisemmin kuin edellisellä vuonna. Tullin VMBaro-tulokset ovat nyt keskimäärin samoissa luvuissa kuin muualla valtionhallinnossa, kun muutama vuosi sitten olimme vielä jäljessä lähes kaikissa kyselyn alakohdissa. Tästä huolimatta kehitettävää riittää. Ikäryhmittäin tuloksia tarkastellessa huomaa, että nuoremman henkilöstömme vastaukset olivat vuonna 2021 jonkin verran heikompia kuin aiemmillä kyselykerroilla.

Yksi suurimmista pandemian tuomista muutoksista on oivallus siitä, ettei vanhoihin työnteon malleihin ole enää paluuta. Valtiolla onkin yleisesti lähdetty edistämään monipaikkaista, paikkariippumattomaa työtä niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista. Tullissakin ehdimme sopia lokakuussa 2021 uudesta työnteon monipaikkaisesta hybridimallista, jossa osastot ja toiminnot pääsivät itse linjaamaan itselleen sopivimmat käytännöt. Pandemia kiihtyi uudelleen vuoden lopulla, joten emme päässeet kokeilemaan uutta arkea heti käytännössä. Etätyösuositusten päättyessä alamme siis opetella sitä yhdessä. Tavoitteena on luoda Tulliin aidosti monipaikkainen arki, jossa toteutuvat toimintojen tarpeiden mukaan sekä yhteisöllisyyden ja joustavuuden että etätyön hyvät puolet. Toivottavasti ne näkyvät tulevien tutkimusten ja mittausten tuloksissa entistäkin hyvinvoivempina tullilaisina, joiden kollegoiksi on jokaisessa rekrytoinnissamme runsaasti halukkaita.

Hannu Lappi
johtaja

2. Johdanto

Tullin henkilöstökertomus tarjoaa tietoa henkilöstömme määrästä, rakenteesta ja uusiutumisesta. Lisäksi raportissa käsitellään muun muassa työhyvinvointia, henkilöstön kehittämistä, työvoimakustannuksia ja palkkausta. Tarkasteluvuosi on 2021, mutta tiettyjen tunnuslukujen kehittymistä kuvataan myös pidemmällä ajanjaksolla. Tiedot perustuvat Tahti-henkilöstötietojärjestelmästä ja Kieku- ja M2-järjestelmistä saatuihin tietoihin sekä koulutuksen ja työterveyshuollon raportteihin.

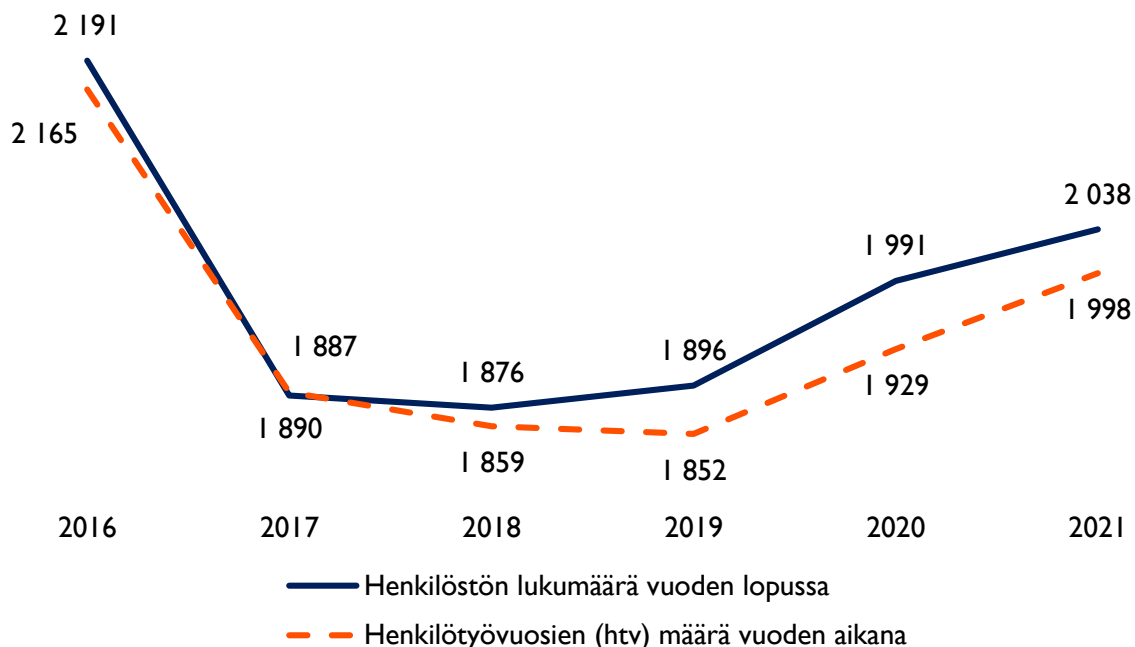
3. Henkilöstörakenne

3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärämme kasvoi hieman vuodesta 2020. Vuoden 2021 lopussa Tullissa työskenteli 2 038 henkilöä, mikä on 2,4 prosenttia enemmän kuin vuonna 2020. Henkilöstömäärää kasvatti Ison-Britannian ero EU:sta 1.1.2021, maahantuonnin arvonlisäveron minimirajan poistuminen 1.7.2021 ja ICT-hankkeiden vahvistaminen lisäkrytoinnein. Todellisia työpanoksia mittaava henkilötyövuosimäärä*) oli ilman ylitöitä ja varallaoloa 1 998, joka on 3,6 prosenttia enemmän kuin vuonna 2020. Yli- ja lisätöiden sekä varallaolon määrä oli 16 henkilötyövuotta.

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna henkilöstömäärämme on vähentynyt huomattavasti. Vähennyksen keskeiset syyt ovat valtion tuottavuusohjelma ja palvelujen digitalisointi sekä määrärahojen niukkuus. Vuodesta 2008 henkilöstömme on vähentynyt 21 prosenttia, mikä vastaa yli 500 henkilötyövuotta. Todellinen vähennys on kuitenkin 12,9 prosenttia eli 326 henkilötyövuotta, koska auto- ja valmisteverotuksen siirto Verohallintoon vuonna 2017 vähensi henkilöstön määrää 205 henkilötyövuodella**).

Kaavio 1. Henkilöstön ja henkilötyövuosien määrä Tullissa 2016–2021

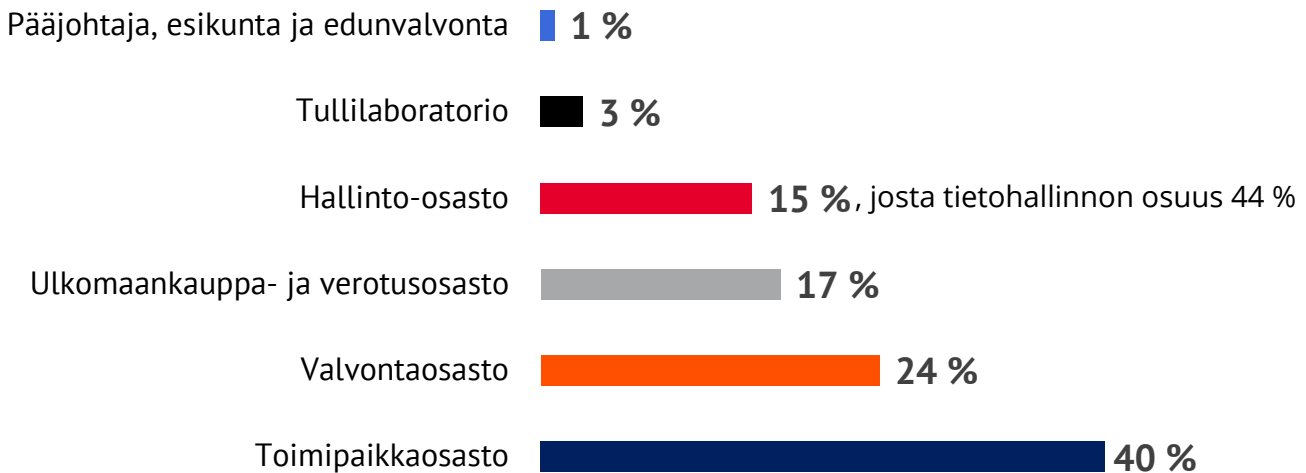


*) Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaika, johon ei lasketa ylitöitä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Palkallinen ja osapalkkainen sairausaika eivät pienennä henkilötyövuotta. Kokoaikaisen henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi

***) Lisäksi Tullista siirtyi Verohallintoon kaksi henkilöä, kun maahantuonnin arvonlisäverotus siirtyi Tullista Verohallintoon 1.1.2018. Verohallinto huolehtii rekisteröityjen alv-velvollisten maahantuonnin arvonlisäverotuksesta, ja Tulli hoitaa edelleen muiden asiakkaiden maahantuonnin arvonlisäverotuksen.

Henkilöstöstämme 40 prosenttia sijoittui toimipaikkaosastolle sellaisiin 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 17 prosenttia henkilöstöstämme. Tullilaboratorioon sijoittui reilut kolme prosenttia, ja hallintoon sekä esikuntaan sijoittui yhteensä 16 prosenttia henkilöstöstämme. Hallinto-osaston henkilöstöstä 44 prosenttia toimi tietohallinnon tehtävissä.

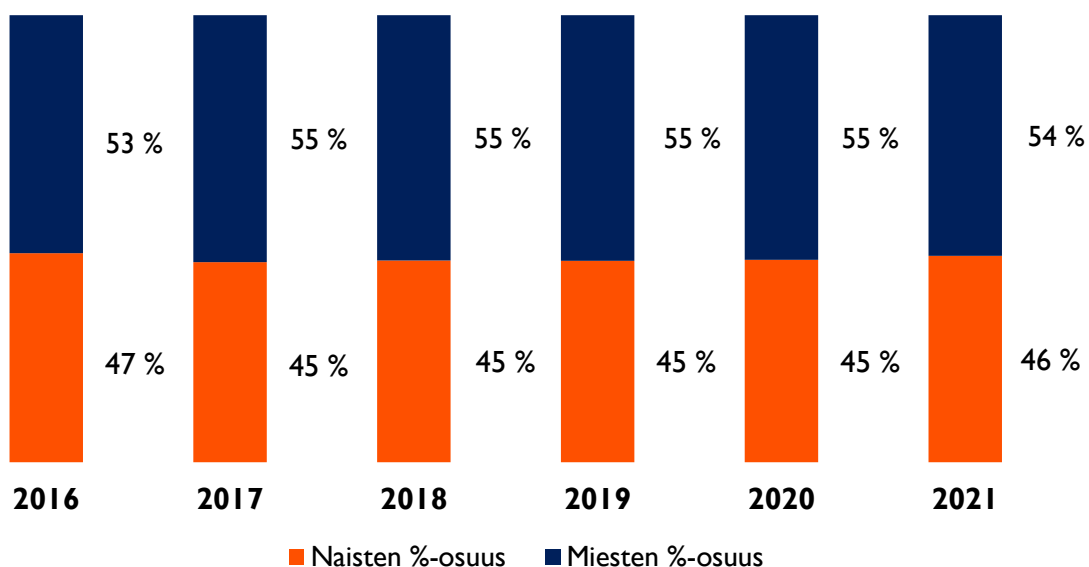
Kaavio 2. Henkilöstön jakautuminen osastoittain Tullissa 2021



3.2. Henkilöstön sukupuolirakenne

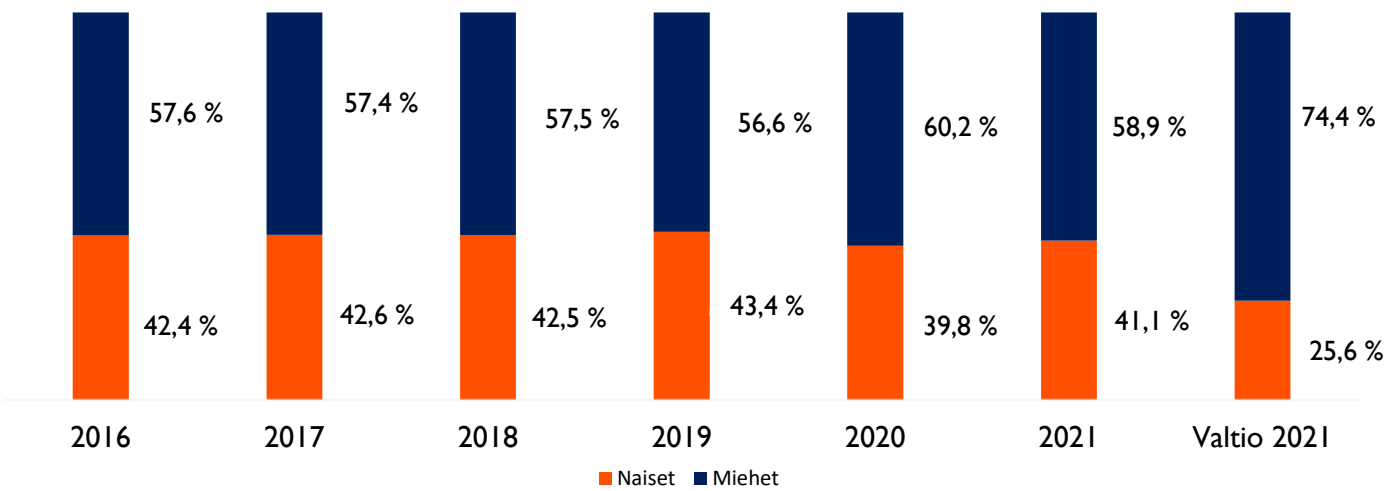
Naisten osuus henkilöstöstämme oli 46,2 prosenttia ja miesten osuus 53,8 prosenttia. Tullissa työskentelee naisia 4 prosenttiyksikköä vähemmän kuin valtionhallinnossa yleensä. Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus oli 48,7 prosenttia (valtionhallinto: 55,4 prosenttia). Osuus kasvoi 0,5 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Esihenkilötehtävissä toimivien naisten osuus oli 41,1 prosenttia, ja se on selvästi korkeampi kuin valtionhallinnossa yleisesti (25,6 prosenttia).

Kaavio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma Tullissa 2016–2021

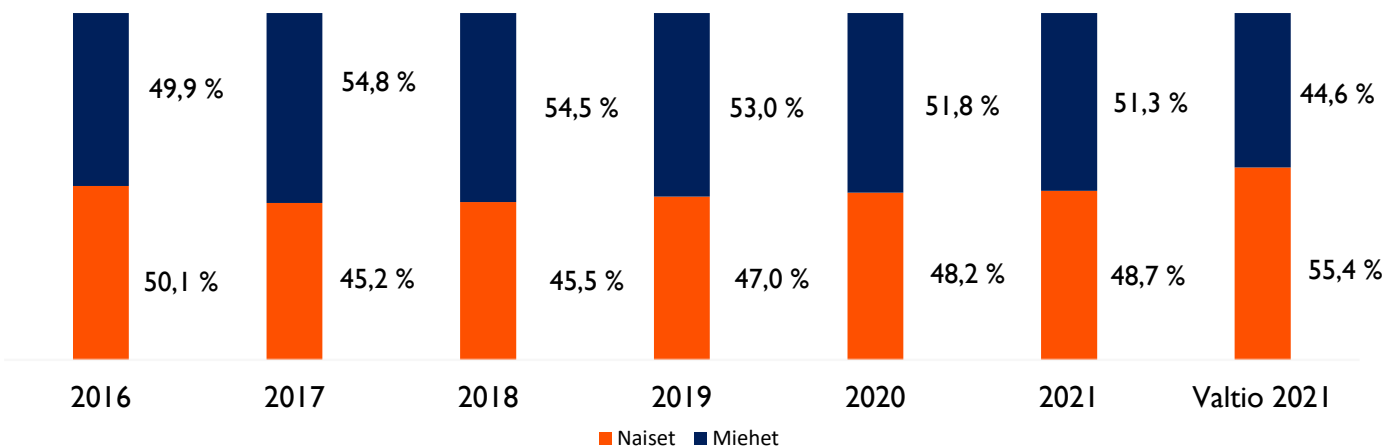


Kaavio 4. Sukupuolten osuudet Tullin esihenkilöistä ja asiantuntijoista vuosina 2016–2021 sekä vertailu valtionhallintoon vuonna 2021.

Esihenkilöiden sukupuoli



Asiantuntijatehtävissä toimivien sukupuoli

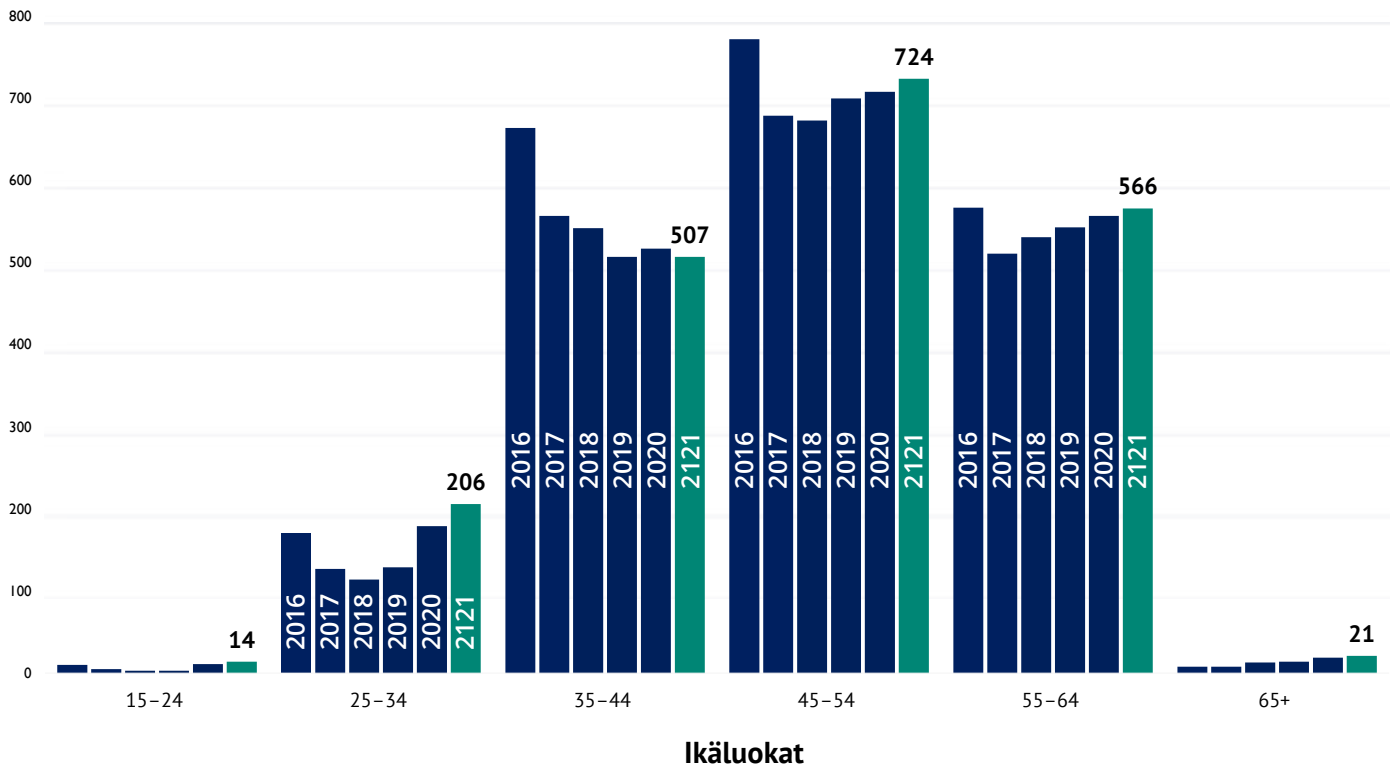


3.3. Henkilöstön ikärakenne

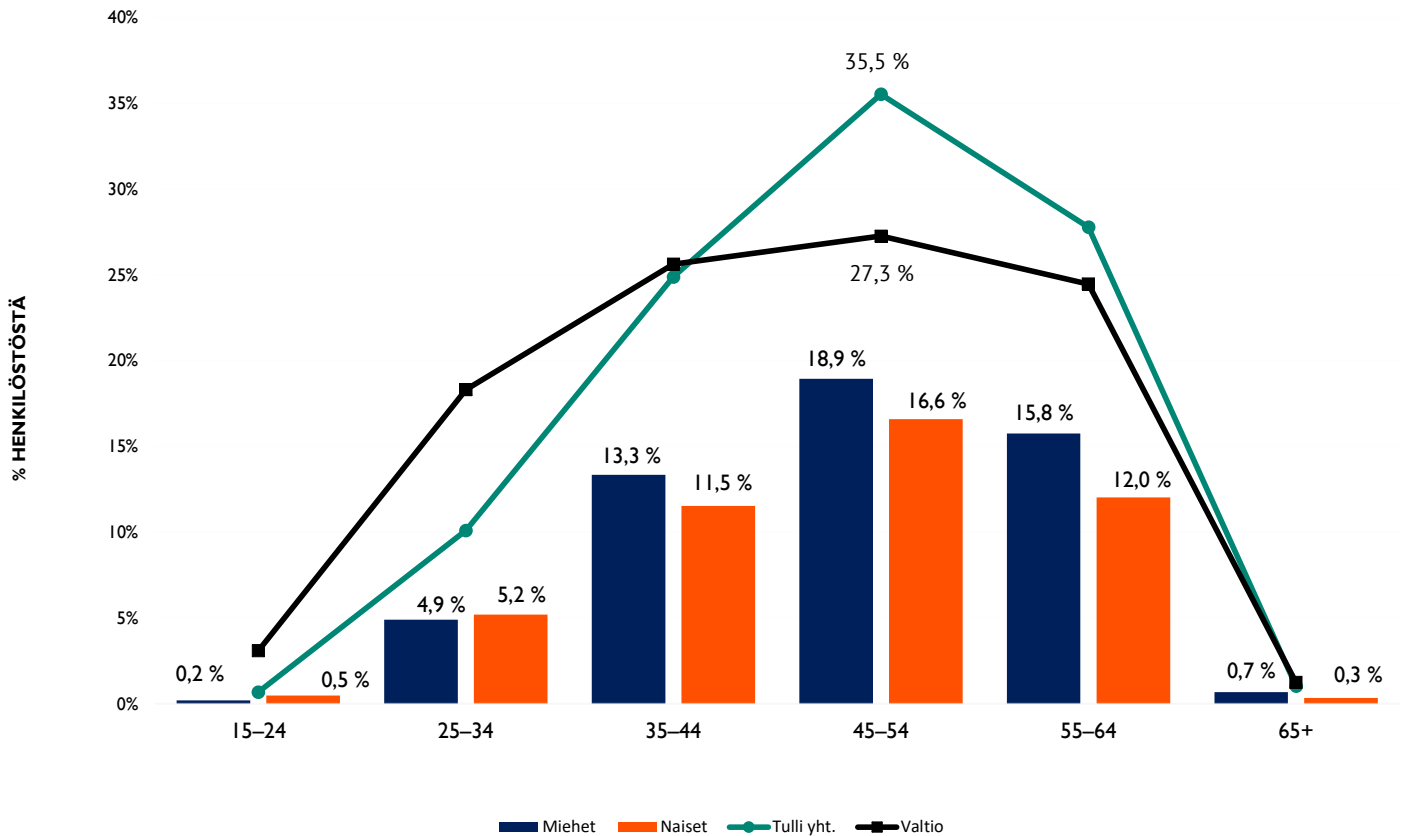
Henkilöstömme keski-ikä laski hieman edellisestä vuodesta ja oli 48,4 vuotta (valtionhallinto: 45,6 vuotta). Naisten keski-ikä oli 47,8 vuotta ja miesten 48,8 vuotta. Henkilöstömme keski-ikä on noussut vuodesta 2008, jolloin se oli 43,5 vuotta.

Vuonna 2021 suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, joita oli henkilöstöstämme 35,5 prosenttia. Vähintään 45-vuotiaita oli henkilöstöstämme 64,3 prosenttia (valtionhallinto: 53 prosenttia), ja vähintään 60-vuotiaita oli 19,2 prosenttia (valtionhallinto: 11,8 prosenttia).

Kaavio 5. Henkilöstö ikäluokittain Tullissa 2016–2021



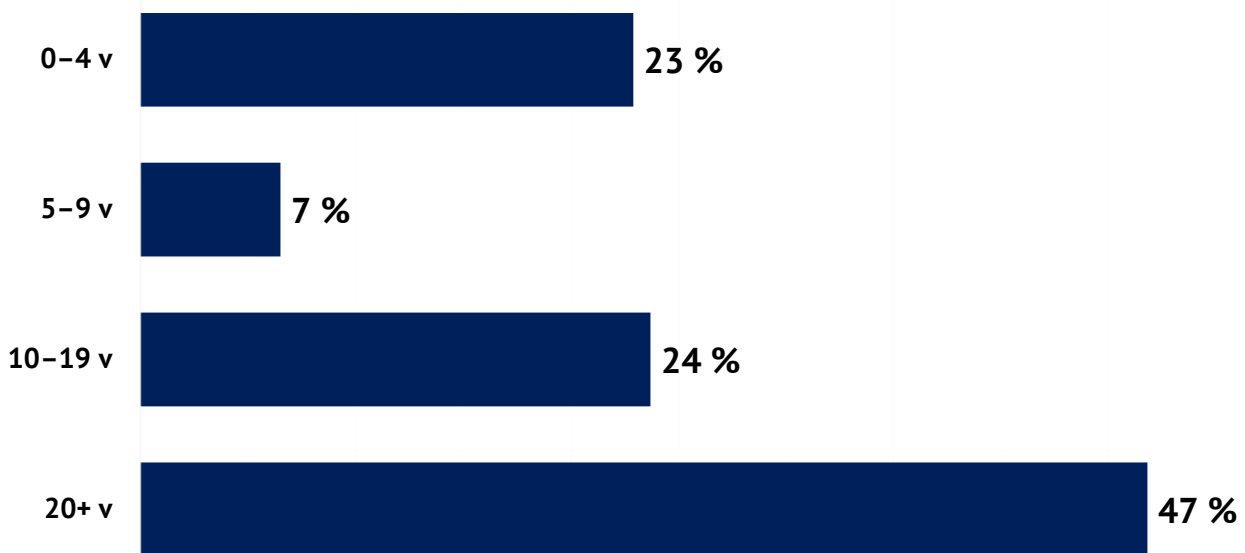
Kaavio 6. Tullin henkilöstön ikärakenne sukupuolittain sekä Tullin ja valtion henkilöstön ikärakenne 2021



3.4. Henkilöstön virkaikä rakenne

Henkilöstömme virkasuhteet ovat tyypillisesti hyvin pitkäkestoisia. Suurin osa henkilöstöstä, 71 prosenttia, oli työskennellyt Tullissa vähintään 10 vuotta. Lähes puolet henkilöstöstämme oli ollut palveluksessa vähintään 20 vuotta, ja vain vajaa neljännes oli ollut palveluksessa alle viisi vuotta.

Kaavio 7. Tullin henkilöstön virkaikäjakauma vuoden 2021 lopussa





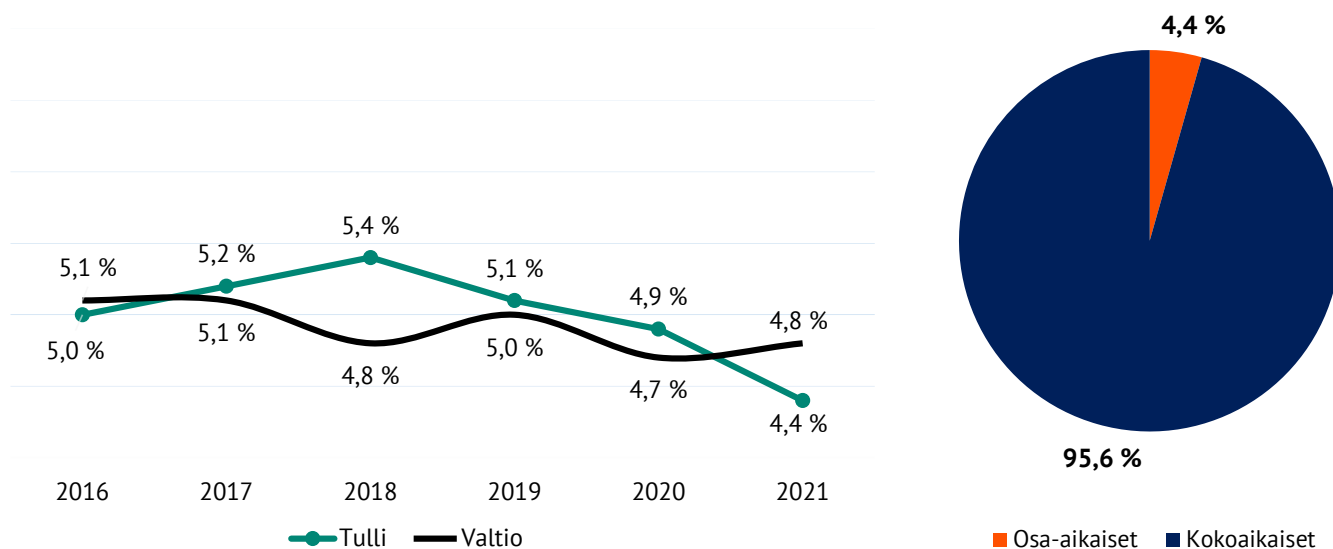
3.5. Palvelussuhteen luonne

Pääosa henkilöstöstämme, 93,5 prosenttia, työskenteli virkasuhteessa (valtionhallinto: 90,9 prosenttia).

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 4,0 prosenttia henkilöstöstä (2020: 2,7 prosenttia). Määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähentyneet vuodesta 2013 lähtien, mutta ovat viime vuosina taas olleet kasvussa. Valtionhallinnon keskiarvoon (17,7 prosenttia) verrattuna määräaikaisten henkilöiden osuus on Tullissa hyvin pieni.

Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä oli 4,4 prosenttia (2020: 4,9 prosenttia), mikä on samaa tasoa kuin valtionhallinnossa yleensä. Osa-aikatyötä tekevästä naisista oli 67 prosenttia (valtionhallinto: 71,3 prosenttia). Naisten suurta osuutta osa-aikatyössä selittävät esimerkiksi se, että he hyödyntävät enemmän lastenhoitoon liittyviä työaikajärjestelyjä ja osa-aikaeläkettä.

Kaavio 8. Osa-aikaisten henkilöiden osuus henkilöstöstä Tullissa ja valtionhallinnossa 2016–2021



3.6. Henkilöstön koulutusrakenne

Vuonna 2021 Tullin koulutustasoindeksi*) oli 4,8 (2020: 4,7). Naisten koulutustasoindeksi oli 5,1 ja miesten 4,5. Koko valtionhallinnon koulutustasoindeksi oli 5,4. Koulutustasoindeksiä mitataan asteikolla 1–8, ja se kertoo henkilöstön keskimääräisen koulutustason.

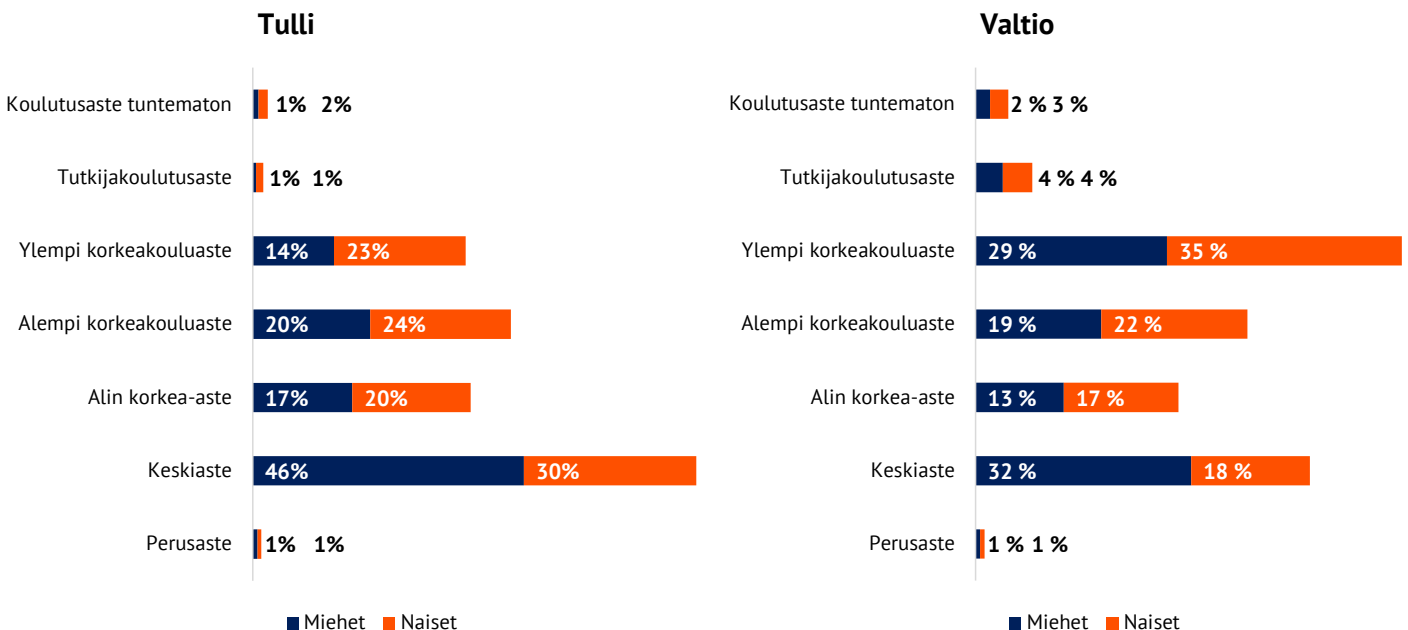
Valtionhallinnon yleiseen koulutusrakenteeseen verrattuna henkilöstössämme on suhteellisesti enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita ja toisaalta vähemmän ylemmän korkeakoulu- ja tutkijakoulutusasteen suorittaneita. Henkilöstöstämme 18,8 prosenttia (2020: 17,2 prosenttia) oli suorittanut ylemmän korkeakoulu- tai tutkijakoulutusasteen tutkinnon (valtionhallinto: 36,2 prosenttia). Suuri ero valtionhallinnon koulutusasteeseen selittyy sillä, että esimerkiksi suuri osa ministeriöiden henkilöstöstä on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon.

*) Koulutustasoindeksissä käytetään kuutta koulutusasteluokkaa: perusastetta, keskiastetta, alinta korkeaa astetta, alemmaa ja ylempää korkeakouluastetta ja tutkijakoulutusastetta. Koulutusasteen mittaaminen perustuu koulutusaikaan. Asteikko ilmenee taulukosta 1.

Taulukko 1. Koulutusrakenne Tullissa ja valtionhallinnossa 2021

Koulutusrakenne	Tulli	Valtio
Perusaste	0,7 %	0,7 %
Keskiaste	38,9 %	25,0 %
Alin korkea-aste	18,5 %	15,2 %
Alempi korkeakouluaste	22,0 %	20,4 %
Ylempi korkeakouluaste	17,9 %	32,0 %
Tutkijakoulutusaste	0,9 %	4,3 %
Koulutusaste tuntematon	1,3 %	2,4 %

Kaavio 9. Tullin ja valtion henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan vuonna 2021



4. Henkilöstön uusiutuminen

Vuonna 2021 henkilöstömme poistuma oli 5,7 prosenttia*) (2020: 4,9 prosenttia). Luvussa ovat mukana muun muassa toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneet sekä kuolleet henkilöt. Eläkkeelle jäi 61 henkilöä (2020: 45 henkilöä).

Vuoden aikana Tullissa aloitti 203 uutta henkilöä, eli tulovaihtuvuus oli 10,2 prosenttia. Luku sisältää myös vuorotteluvapaasijaisuudet. Ulkoisessa haussa oleviin tehtäviin haki keskimäärin 38,9 hakijaa, missä on laskua edellisen vuoden lukuun 83,8 (valtionhallinto: 167,7).

Taulukko 2. Tullin lähtövaihtuvuus 2018–2021

Poistuneet	2018	2019	2020	2021
Erosuunta tuntematon	6	7	3	4
Kunta tai kuntayhtymä	2		1	2
Kuollut	1	2	4	1
Muu erosuunta	8	11	19	17
Muu valtion ulkopuolinen työnantaja		1	1	4
Toinen valtion virasto/laitos	18	12	22	16
Toinen virasto, jossa koeaika	1	3	1	3
Työkyvyttömyyseläke	3	9	10	8
Vanhuuseläke	32	39	34	52
Varhennettu vanhuuseläke	1		1	1
Yksityinen sektori	9	8	*)	9
Kaikki yhteensä	81	92	96	117

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

*) Poistumasuuntaa ”Yksityinen sektori” ei kerätty vuonna 2020 ja se tilastoitiin poistumasuunnassa ”Muu erosuunta”.

5. Henkilöstöresurssit 2021–2022

Tullissa työskenteli vuoden 2021 lopussa yhteensä 2038 henkilöä. Tämä on 1998 henkilötyövuotta. Avoinna olleisiin virkoihin ja tehtäviin jätettiin vuoden aikana yhteensä 7801 hakemusta ja sisäisiin tehtäväjärjestelyihin 453 ilmoittautumista. Avoimia hakuja oli yhteensä 190, joista 71 oli määräaikaisiin tehtäviin.

Henkilöstön keski-ikä on laskenut edellisvuodesta jonkin verran viime vuosien rekrytointien takia. Ikääntyminen näkyy kuitenkin henkilöstön rakenteessa, sillä vähintään 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on kasvanut merkittävästi ja on nyt jo 19,2 prosenttia henkilöstöstä. Tämä näkyy eläkkeelle jäävien määrän kasvuna.

Vuonna 2022 palkkaamme uusia henkilöitä pääasiassa korvaamaan poistumaa sen mukaan, mikä on toiminnan tarpeiden ja Tullin strategian painopisteiden mukaista. Henkilöstöhallinnon asiantuntijat tukevat esihenkilöitä henkilöstöresurssien suunnittelussa sekä rekrytointien toteutuksessa. Pyrimme sujuvoittamaan rekrytointiprosessia ja koulutamme esihenkilöitä rekrytointiasioissa.

Toimintamenoistamme 60 prosenttia on henkilöstökuluja.



6. Henkilöstön työhyvinvointi

6.1. Työhyvinvointi

Henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia selvitettiin VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn ja etätyökyselyn avulla sekä seuraamalla sairauspoissaoloja Kiekun ja Mehiläisen tiedoista. Selvityksiä tehtiin myös yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa. Kevan kanssa tehtävän yhteistyön sekä Avaintietojen avulla on nostettu tarkempaan tarkasteluun työkyvyttömyysriskit, työkyvyttömyyden aiheuttamat kulut ja työkykyisyyden edistäminen. Suurimmat työkyvyn haasteet Tullissa ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielenterveysperusteiset ongelmat.

Työtyytyväisyyskysely toteutettiin 27.9.–18.10.2021. Vastausprosentti oli 64. Työtyytyväisyyden kokonaisindeksi oli 3,63. Työtyytyväisyyskyselyn tulosten mukaan työtyytyväisyys on merkittävästi parantunut edellisen vuoden vastauksiin verrattuna. Parhaimmiksi koettuja asioita olivat luottamus palvelussuhteen jatkuvuuteen, työpaikan arvojen tunteminen, työn tavoitteiden tietäminen ja sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä ja oikeudenmukainen kohtelu. Huonoimmat arviot saivat palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa, ylimmän johdon toimiminen esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä, johdon strategiset linjaukset tavoitteiden saavuttamisessa sekä kehityskeskusteluiden tuki työn ja osaamisen kehittämisessä. Työhyvinvoinnin kehittämistilaisuuksia varten annetuissa ohjeissa käytettiin vuonna 2020 ohjeistettua fasilitointimallia, jonka avulla työyhteisöt tarkastelevat omia tuloksiaan sekä tekevät työyhteisön kehittämissuunnitelmia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kehittämissuunnitelmat toimitetaan henkilöstöhallintoon, ja niistä tehdään raportti intraan.

Etätyökyselyyn vastasi 696 henkilöä vuonna 2021. Vastausten mukaan eniten (95 %) työntekopaikaksi toivottiin kotia. Etätyö koettiin sujuvaksi vastausten keskiarvon (4,5) mukaan. Tilat, laitteet, osaamisen kehittäminen yhdessä, kasvatusten tapaaminen ja yhteisöllisyys olivat tärkeimpiä tekijöitä, jotka saivat saapumaan töihin toimistolle. Toimivat järjestelmät, toimintatavat, prosessit sekä luottamus työntekijöihin olivat vastauksissa kolme tärkeintä työn sujuvuuteen vaikuttavaa tekijää hybridi- ja etätyössä.

Vastaajat esittivät kyselyssä toiveita yhteisöllisyyteen. Lähityöhön toivottiin erilaisia yhteisiä tiimin ja toiminnon kokoontumisia, yhteisiä toimistopäiviä, työpajoja sekä erilaisia vapaamuotoisia tapahtumia ja kohtaamisia.

Vuonna 2021 Tullin strategiatyössä perustettiin Työhyvinvointi-ryhmä. Sen tehtäväksi annettiin suunnitella työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä. Toimenpiteisiin kuuluivat myös keinot henkilöstön osallistamiseen, työn kehittämiseen ja työkokemuksen siirtämiseen esimerkiksi mentoroinnin avulla. Ryhmä muodostui yli 20 tullilaisesta, joista osa tuli ryhmään nimettynä ja osa vapaaehtoisena.

Ryhmän työskentelyn aikana kerättiin yli 200 ideaa ja ajatusta työhyvinvoinnin kehittämiseksi Tullissa. Niistä muodostettiin kuusi kehittämisen kohdetta: strategisen työhyvinvoinnin johtaminen, organisaatiokulttuurin yhteisöllisyyden ja paremman työntekijäkokemuksen edistäminen, hyvän johtamisen edistäminen ja tukeminen, työkyvyn edistäminen ja tukeminen, työn sujuvuuden edistäminen sekä osaamisen siirtämisen keinojen ja menetelmien tunnistaminen. Jokaiselle kehittämisen kohteelle etsittiin yhdessä ryhmän sekä muiden tullilaisten kanssa käytännön toteutusideoita. Tullilaisille tehtiin Webropol-kyselyitä ja haastatteluita. Osa ideoista lähdettiin heti kokeilemaan tai toteuttamaan tullilaisten kanssa. Osaan kehittämisen kohteista tehtiin valmistelevaa työtä ja toteuttaminen jäi tehtäväksi myöhemmin linjaorganisaatiossa.

Tullissa työhyvinvointia nostettiin esille ja yhteisöllisyyttä edistettiin Hyvinvoiva tullin -konseptilla. Konseptia toteutettiin teemakuukausien kautta arkihaasteilla, hyvinvointivinkeillä, uutisilla, esihenkilöille lähetettävillä sähköposteilla sekä Hetki hyvinvoinnille -tilaisuuksilla. Koska Hetki hyvinvoinnille -tilaisuuksiin osallistuttiin innokkaasti, tilaisuuksien määrää lisättiin. Tilaisuuksista tehtävät tallenteet ovat tullilaisten käytössä intrassa.





Esihenkilöitä koulutettiin lähiesihenkilötutkinnossa, ja koko henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua työterveyshuollon digivalmennuksiin hyvinvoinnin eri teemoista. Tulliin hankittiin myös terveysvalmennuksia, joiden avulla on saatu hyviä tuloksia muun muassa stressin hallinnassa.

Työnohjausta tilattiin tarpeen mukaan esihenkilöille. Henkilöstöä ohjattiin käyttämään työterveyshuollon tarjoamaa mahdollisuutta keskustella työpsykologin kanssa. Työssä jatkamista on tarvittaessa tuettu myös työterveyshuollossa toteutetun lyhytterapian avulla.

Koronavirustilanteesta ja virukselta suojautumisesta tiedotettiin intrassa korona-ilmoitustaululla. Intrassa tuotiin esille hyvinvoinnin tukikeinoja sekä ohjeita ergonomiaan ja palautumiseen työpäivän aikana. Työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työterveyshuollon intrasivuja päivitettiin.

Vuoden 2020 alusta Mehiläinen Oy on järjestänyt Tullin työterveyshuoltopalvelut valtakunnallisesti eri paikkakunnilla joko omilla tai verkostokumppaninsa lääkärikeskuksissa ja työterveysasemilla. Vuonna 2021 alkoi kaksi Kiila-kuntoutusryhmää, joista toinen ryhmä oli Tullin esihenkilöille. Tämän lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Kelan yksilöllisiin kuntoutuksiin ja Kevan ammatilliseen kuntoutukseen.

Liikunta- ja kulttuurietu

Vuonna 2021 E-passin liikunta- ja kulttuurietu muuttui Flex-eduksi, joka sisälsi liikunta-, kulttuuri- sekä hyvinvointiedun. Hyvinvointietua pystyi käyttämään hierontaa sekä hammashoitoon. Flex-etua käytti 83 prosenttia henkilöstöstä. Liikuntaedun osuus oli 47 prosenttia, hyvinvointiedun osuus 29 prosenttia ja kulttuuriedun osuus 24 prosenttia. Suosituimpia käyttökohteita olivat muun muassa museokortti, hammaslääkäri- ja hierontapalvelut, elokuva- ja kulttuuritapahtumien verkkokaupat, laskettelukeskusten hissiliput sekä erilaiset liikuntaan liittyvät sarjaliput tai kausikortit.

6.2. Sairauspoissaolot

Henkilöstölle kertyi vuonna 2021 sairauspoissaoloja*) 10,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2020: 11,3 työpäivää/hvt). Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuoteen verrattuna 1,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tullilainen sairasti 2,8 työpäivää enemmän kuin valtion työntekijä keskimäärin. Useassa yksikössä päästiin kuitenkin valtion keskiarvon alapuolelle. Vuorotyötä tekevissä yksiköissä on yleisesti enemmän sairauspoissaoloja kuin sellaisissa yksiköissä, joissa noudatetaan virastotyöaikaa.

Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 5,2 työpäivää. Sairauspoissaolojen yhteislukumäärä oli 4 035 (2020: 4 243). Kaikista sairauspoissaoloista lyhyitä eli 1–3 päivän poissaoloja oli 71,3 prosenttia (valtio-

hallinto: 73,1 prosenttia). Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus kasvoi 3,7 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Terveysprosentti eli niiden henkilöiden osuus, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja, oli 32,4 prosenttia koko henkilöstöstä (valtionhallinto: 50,1 prosenttia).

Vuonna 2021 menetimme sairauspoissaolojen vuoksi 80 henkilötyövuotta. Sairauspoissaolojen hinta työvoimakustannuksina olisi ollut noin 4,6 miljoonaa euroa**). Jos sairauspoissaolojen määrää pystytäisiin vähentämään lähelle valtion keskiarvoa eli 7,3 työpäivään henkilötyövuotta kohden, saisimme käyttöömmme 22 henkilötyövuotta lisää.

Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 532 euroa henkilötyövuodelta. Kustannukset olivat korkeammat kuin edellisenä vuonna, jolloin ne olivat 504 euroa henkilötyövuodelta. Työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat korkeammat kuin valtiolla keskimäärin (501 euroa/htv). Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa sekä Kelan ei-korvattavassa työterveyshuollossa. Sairaanhoidon kustannukset laskivat edelliseen vuoteen verrattuna. Kelan ei-korvattavien kustannusten kasvuun vaikuttivat muun muassa lisääntyneestä koronatestauksesta sekä Tullin tarjoamasta lyhytterapiasta aiheutuneet kulut. Tulli tarjosi edellisten vuosien tapaan työntekijöilleen myös influenssarokotuksen, jota otettiin vuonna 2021 huomattavasti aiempia vuosia enemmän.

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen koronapandemian alkamisen vuoksi, mikä vaikutti työterveyshuollon käyntimääriin ja kustannuksiin laskevasti erityisesti kesällä 2020. Tämä on hyvä huomioida, kun verrataan vuoden 2021 käyntejä ja kustannuksia vuoteen 2020. Vuonna 2021 käynnit työterveyshuollossa lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna erityisesti ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa, mutta sairaanhoidon käynnit olivat samaa tasoa kuin vuonna 2020. Ennaltaehkäisevä terveydenhuolto lisääntyi, vaikka koronapandemiasta aiheutuneiden rajoitusten vuoksi jouduttiin edelleen vuonna 2021 siirtämään seuraavalle vuodelle joitakin ei-kiireellisiä työterveyshuollon toimia, kuten työpaikkaselvityksiä.

Työterveyshuolto ja työnantaja seuraavat säännöllisesti sairauspoissaoloja. Tullin työkyvyn tuen mallin tavoitteena on, että sairauslomalla olleen työntekijän työoloja ja työtehtäviä muokataan niin, että töihin voi palata tuetusti heti, kun se on terveyden kannalta mahdollista. Tarvittaessa tukitoimia työkyvyn ylläpitämiseksi ja palauttamiseksi käynnistetään entistä varhaisemmassa vaiheessa.

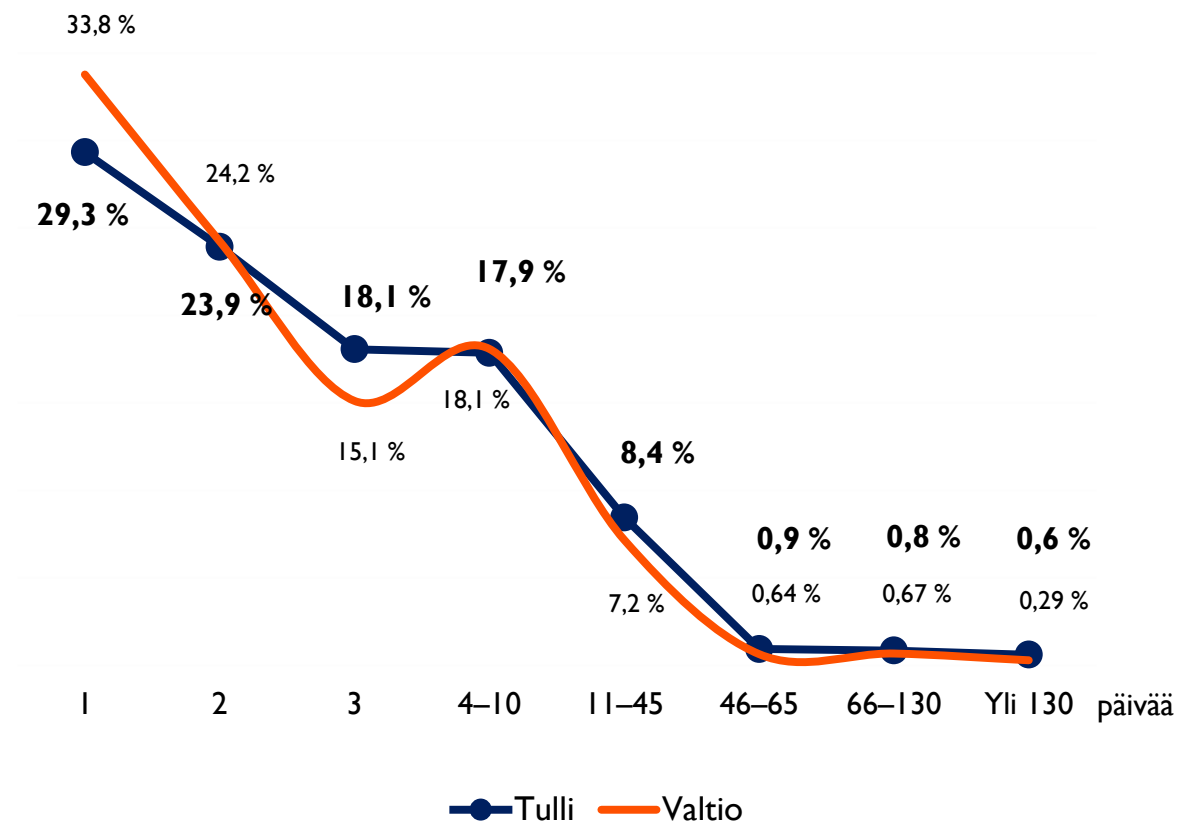
Taulukko 3. Sairauspoissaolot Tullissa 2016–2021 ja valtionhallinnossa 2021

Sairauspoissaolot	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	11,6	11,8	12,4	13,2	11,3	10,1	7,3
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/poissaolo	4,2	4,3	4,7	5,3	5,4	5,2	5,3
Sairauspoissaolojen lukumäärä	6 055	5 268	5 044	4 877	4 243	4 035	103 758
1–3 päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista	77,8 %	74,7 %	70,5 %	71,3 %	67,6 %	71,3 %	73,1 %
Terveysprosentti (henkilöiden osuus, joilla ei ole sairauspoissaoloja)	20,8 %	22,7 %	21,1 %	21,1 %	22,9 %	32,4 %	50,1 %
Sairauksista johtuvien käyntien lukumäärä työterveyshuollossa / htv	3,6	3,4	3,3	3,5	2,7	2,6	5,2

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

***) Tullin henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset euroa/htv) vuonna 2021 oli 58 144 euroa. Katso työvoimakustannusten määritelmä kappaleessa 9.1.

Kaavio 10. Sairauspoissaolojen pituudet Tullissa ja valtionhallinnossa 2021



6.3. Sairauspoissaolojen syyt

Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt vuonna 2021 olivat Mehiläisen tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet (23 prosenttia), mielenterveyden häiriöt (20 prosenttia) sekä oimailmoituspoissaolot (20 prosenttia). Tapaturmat ja vammat olivat 11 prosenttia ja hengitystieinfektiot 8 prosenttia poissaolojen syistä sekä loput 18 prosenttia muita syitä. Koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne on todennäköisesti edelleen vaikuttanut siihen, että poissaoloja omalla ilmoituksella oli paljon. Työntekijät ovat ohjeiden mukaisesti jääneet pois työstä vähäisempien hengitystieoireiden takia kuin ennen koronapandemiaa. Toisaalta muiden tartuntatautiin, kuten tavallisen flunssan, aiheuttamat sairauspoissaolot ovat edelleen vähentyneet muun muassa koronatartunnan ennaltaehkäisemiseksi tehtyjen toimien ansiosta.

6.4. Työtapaturmat

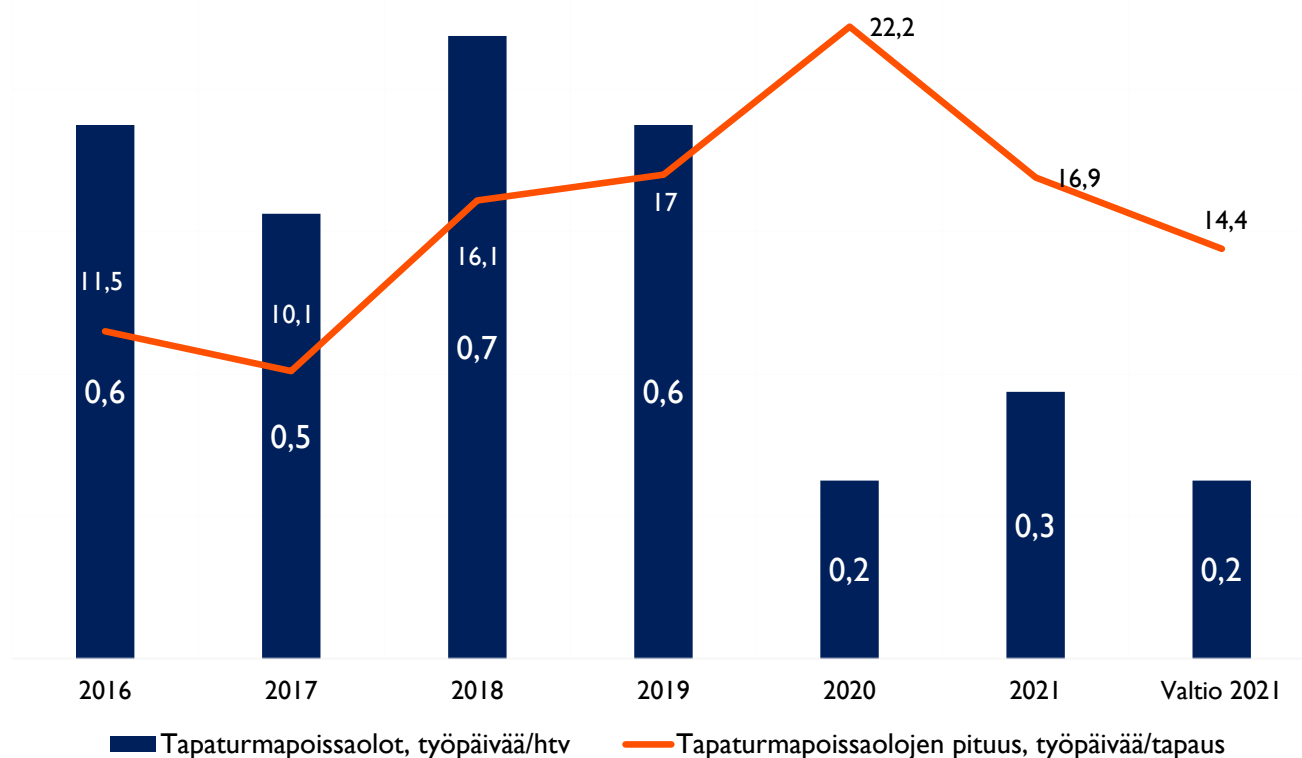
Työntekijöiden työtapaturma- ja ammattitautivakuutus perustuu työtapaturma- ja ammattitautilakiin ja on osa lakisääteistä sosiaaliturvaa. Työntekijöiden vakuuttamisesta, korvattavista vahinkotapahtumista ja korvauksista on säädetty työtapaturma- ja ammattitautilaissa. Valtiokonttori korvaa valtion palvelussuhteessa oleville henkilöille sattuneet työtapaturmat ja ammattitaudit.

Työtapaturma on ulkoisesta tekijästä johtuva äkillinen ja odottamaton tapahtuma, joka aiheuttaa työntekijälle fyysisen tai psyykkisen vamman tai sairauden. Lisäksi tarvitaan lääketieteellinen syy-yhteys, eli korvattavan vamman tai sairauden on johduttava sattuneesta tapaturmasta. Etätyössä vakuutusvoima on voimassa vain työnteon yhteydessä.

Ennen koronapandemiaa Tullissa sattui vuosittain noin 100 työtaturmaa. Etätöiden merkittävän lisääntymisen vuoksi määrä on jonkin verran vähentynyt. Vuonna 2021 työtaturmia sattui 74, joista työmatkataturmien, pääasiassa liukastumisten, osuus oli 20. Työpaikalla tapahtuneista työtaturmista suurin osa (20 tapausta) johtui työtehtävissä tapahtuneista liiallisista fyysisistä kuormittumisista, esimerkiksi nostamisesta ja muista ponnisteluista. Toiseksi suurimpana olivat liukastumiset ja kompastumiset, joita oli 17 loukkaantumista. Hylättyjä työtaturmailmoituksia oli kolme. Voimankäyttölanteisiin valmentavissa ja ylläpitävissä voimankäyttökoulutuksissa tapahtui yhteensä 10 loukkaantumista ja kunnossapysymisvelvoitteeseen liittyvissä harjoitteluissa 3.

Työtaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmapoissaolot kasvoivat edellisestä vuodesta 0,1 työpäivällä henkilötyövuotta kohden. Poissaolojen kesto puolestaan lyhenyi ja oli keskimäärin 16,9 työpäivää poissaoloa kohden (2020: 22,2 työpäivää). Valtionhallinnossa tapaturmapoissaolot olivat hivenen matalammat eli 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden ja niiden kesto oli keskimäärin 14,4 työpäivää tapausta kohden.

Kaavio 11. Työtaturman aiheuttamat poissaolot Tullissa 2016–2021 ja valtionhallinnossa 2021



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 14 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 lajikohtaisen jaostotoimintansa lisäksi vuosittain erilaisia kuntokilpailuja ja -tempauksia, liikuntailtapäiviä sekä Tullin talvi- ja kesämestaruuskilpailut.

Liikunta- ja urheilutapahtumat ovat olleet hyvin suosittuja. Esimerkiksi urheilumestaruuskisoihin, joita on järjestetty säännöllisesti jo vuodesta 1958 alkaen, osallistuu vuosittain lähes 400 tullilaista. Vuonna 2021 talvi- ja kesäkiat jäivät koronapandemian vuoksi kokonaan järjestämättä. Samasta syystä peruuntuivat myös European Customs Sports Associationin (ECSA) järjestämät kansainväliset kilpailut ja tapahtumat, joihin Suomen tullin edustajat ovat aktiivisesti osallistuneet.

Omatoimiset liikuntailtapäivät pidettiin touko- ja lokakuussa 2021. Kaikki tullilaiset saivat käyttää valitsemanaan päivänä kolme tuntia työaikaan haluamaansa liikuntamuotoon. Lisäksi toukokuun aikana lanseerattiin kuntokortti, johon oli mahdollista kirjata kuukauden ajan omia liikuntasuorituksiaan. Kolmen eri henkilöstöjärjestön ja Tullin muodostama Tullilaitoksen Lomatukisäätiö (perustettu 1963) vuokraa henkilöstölle lomanviettoa varten entistä Degerbyn tulliasemaa Ahvenanmaalla, rajavartioasemaa Laikossa Rautjärven kunnassa ja venetukikohtaa Puumalassa. 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

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 118 henkilöä vuonna 2021. Tullialan peruskoulutuksen (TPK), johon sisältyy Tullialan ammattitutkinnon suorittaminen, aloitti 88 operatiivisissa tehtävissä toimivaa henkilöä. Tullialan ammattitutkinnon on voinut suorittaa vuodesta 2012 alkaen. Vuoden 2021 lopussa Tullialan ammattitutkinnon suorittaneita tullilaisia oli yhteensä 193.

Tullialan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksen mallia uudistettiin Tullissa vuonna 2021. Ensimmäinen uuden rekrytointi- ja oppisopimusmallin mukaan valittu 32 henkilön ryhmä aloitti opiskelun syyskuussa 2021.

Asiantuntija- ja erityistehtävissä toimiville työntekijöille tarkoitetun Tullialan peruskoulutuksen E-linjan aloitti 59 opiskelijaa vuonna 2021. E-linjan on suorittanut vuosina 2006–2021 yhteensä noin 326 tullilaista.

Koronavirustilanteen takia Tullin ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutusohjelman koulutukset järjestettiin pitkälti etäkoulutuksina. Joitakin koulutuksia jouduttiin siirtämään tai perumaan. Pakollisia fyysisiä läsnäoloa vaativia koulutuksia järjestettiin pienryhmissä.

Lähiesihenkilötyön ammattitutkinnon suorittaminen on pakollinen koulutus kaikille Tullin uusille esihenkilöille. Myös pidempään esihenkilötyötä Tullissa tehneet ovat tervetulleita suorittamaan tutkintoa. Lähiesihenkilötyön ammattitutkintoon tähtäävät opinnot aloitti vuonna 2021 yhteensä 52 esihenkilöä. Vuodesta 2017 lähtien yhteensä 101 Tullin esihenkilöä on suorittanut lähiesihenkilötyön ammattitutkinnon. Tavoite- ja osaamiskeskustelukoulutukseen osallistui 44 esihenkilöä. Lisäksi yksittäisiä henkilöitä opiskeli muun muassa HAUS-kehittämiskeskuksen järjestämässä JOKO- ja Uudistuva-ohjelmissa, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksissa ja muilla esihenkilökursseilla sekä Tullissa että Tullin ulkopuolella.

7.2. Osaamisen kehittämishankkeet

Tullin uuden rekrytointi- ja koulutusmallin käyttöön ottamisen lisäksi osaamisen kehittämistä edistettiin muun muassa Tullin strategian toimeenpanon Osaamisen lisääminen ja uudistuminen -projektissa, jota tehtiin yhteistyössä osastojen ja yksiköiden kanssa. Keskeisiä kehittämisteemoja ovat

esihenkilö- ja johtamiskoulutuksen kehittäminen ja esihenkilöarviointi, tullimenettelyjen ja tulliasian rakentaminen osaksi korkeakoulujen ja yliopistojen opetussuunnitelmia sekä jatkuvan, elinikäisen oppimisen mahdollistaminen ja tukeminen. Digitaalista oppimista tuettiin ja kehitettiin linjatyonä. Henkilöstölle järjestettiin myös kehitysohjelman hankkeiden koulutuksia liittyen esimerkiksi uuden tulliselvitysjärjestelmän käyttöönottoon.

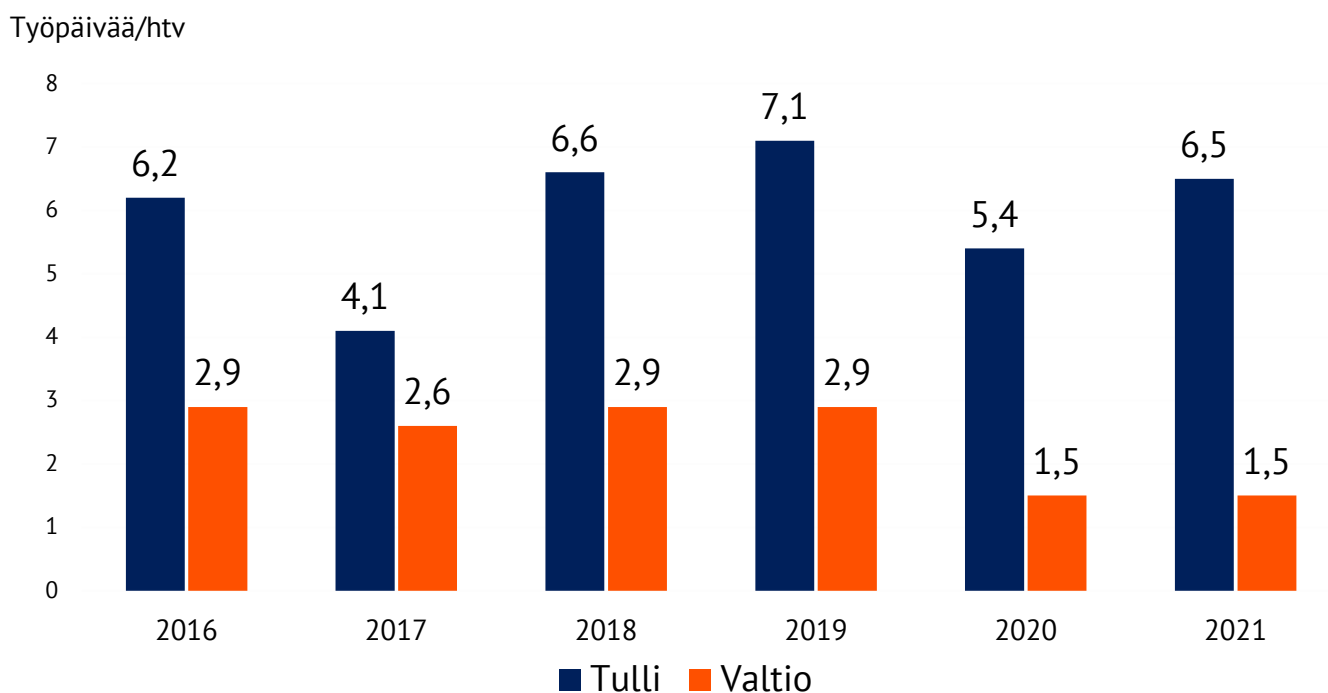
7.3. Kansainvälinen toiminta

Kansainvälinen tullikoulutusyhteistyö oli vilkasta ja painottui yhteistyöhön EU:n ja Pohjoismaiden kanssa. Vuosittain järjestettävä Pohjoismainen osaamisen kehittämisen työryhmän (NTR-KUG) kokous järjestettiin marraskuussa nyt toista kertaa etäkokouksena. Suomi järjesti vuoden 2021 aikana yhteensä kolme eri tilaisuutta Pohjoismaille aiheina muun muassa autontarkastuskoulutus.

7.4. Koulutuspanostus

Henkilöstöstämme 70 prosenttia osallistui vuonna 2021 koulutukseen (2020: 61 prosenttia). Koulutukset sisälsivät sekä Tullin omia koulutuksia että ulkopuolisia koulutuksia. Henkilöstökoulutuksen yhteenlaskettu laajuus vuonna 2021 oli 13 110 koulutuspäivää eli 6,5 päivää henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto 1,5 päivää/hvt).

Kaavio 12. Henkilöstökoulutuksen koulutuspanostus Tullissa*) ja valtionhallinnossa 2016–2021



*) Vuoden 2017 tulos ei ole täysin luotettava, koska koulutuspäivien laskennassa oli ongelmia uuden järjestelmän käyttöönoton vuoksi.

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

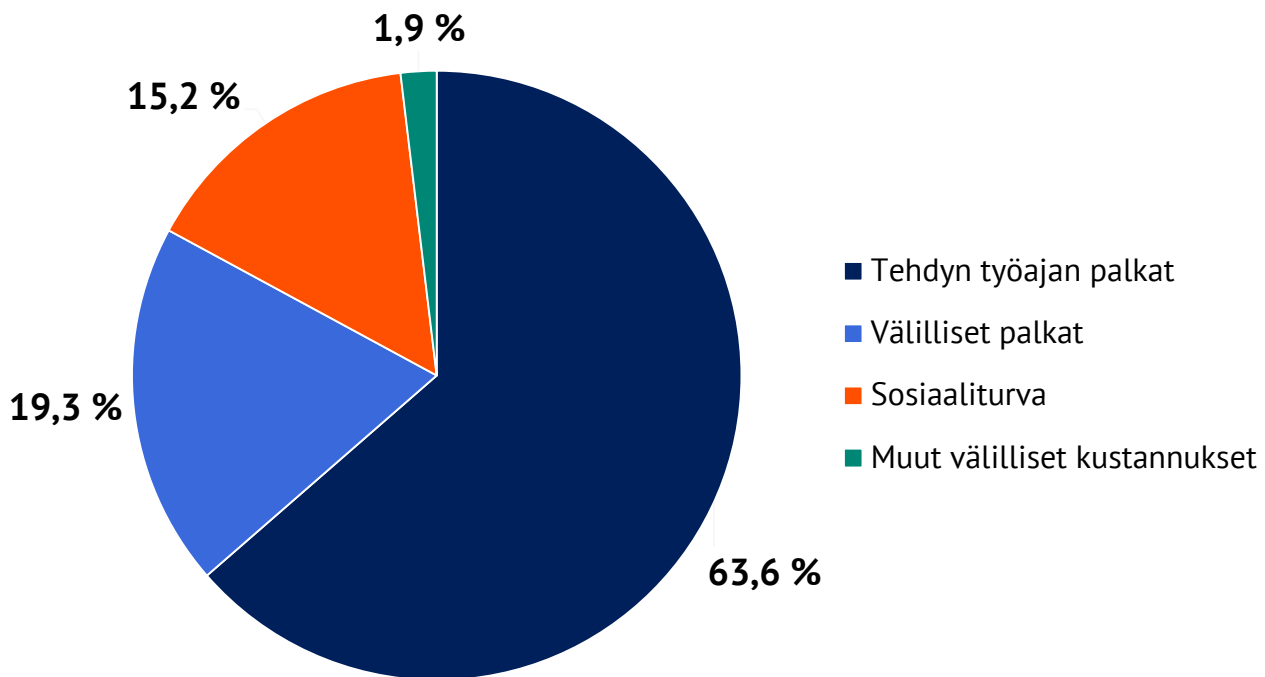
9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkasta, välillisistä palkoista ja muista välillisistä kustannuksista sekä sosiaaliturvamaksuista. Vuonna 2021 työvoimakustannukset olivat Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan 116,1 miljoonaa euroa, josta varsinaisten palkkojen osuus oli 83 prosenttia eli noin 96,3 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkat sisältävät tehdyn työajan palkat ja välilliset palkat.

Välilliset palkkakustannukset olivat 22,4 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 15,2 prosenttia työvoimakustannuksista.

Henkilötyövuoden hinta eli työvoimakustannukset olivat 58 144 euroa henkilötyövuotta kohden (valtionhallinto: 63 124 euroa/hyv). Henkilötyövuoden hinta on noussut 2,9 prosentilla vuodesta 2020, mikä johtuu pääosin valtionhallinnon sopimista palkkamuuoksista (valtionhallinto: 2,2 prosenttia).

Kaavio 13. Henkilöstön työvoimakustannukset Tullissa 2021



9.2. Palkkaus

Noudatamme Tullin ja hallinnonalan virkamiesyhdistysten tekemää virkaehtosopimusta palkkausjärjestelmästä. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on tukea tavoitteidemme toteuttamista ja palkkakilpailukykyä sekä kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin, parantamaan työsuoritustaan ja osaamistaan. Lisäksi sen tarkoituksena on tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esihenkilötyötä ja johtamista.

Kuukausipalkka muodostuu seuraavista osista:

- tehtäväkohtainen tehtävän vaativuuden perusteella maksettava palkanosa (vaativuusosa, 16 vaativuustasoa)
- työsuoritukseen perustuva henkilökohtainen palkanosa (8–44 prosenttia vaativuusosasta)
- olosuhdelisä (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 2021 palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 62 prosenttia työskenteli tullitarkastajina vaativuustasoilla 7–12 ja loput tulliyli-tarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli edellisten vuosien tapaan 8, ja sillä työskenteli 18 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä.

Osallistuimme edellisvuosien tapaan Mandatum Life Oy:n tekemään markkinapalkkavertailuun. Vertailussa oli mukana 63 organisaation tiedot ja noin 40 000 palkkahavaintoa. Kaikki vertailuun osallistuneet organisaatiot käyttävät samaa palkkavaakajärjestelmää tehtävien vaativuuden arviointiin. Tehtävät ovat siten vertailtavissa keskenään. Tullin lisäksi vertailussa olivat valtion organisaatioista mukana muun muassa valtiovarainministeriö, Tilastokeskus, Verohallinto ja Maahanmuuttovirasto. Tutkimuksen mukaan sijoitumme peruspalkoissa normaaliin vaihteluväliin ja palkkauskäytäntömme on keskimääräisen valtion palkkauskäytännön vaihtelun rajoissa.

9.3. Tavoite- ja osaamiskeskustelut

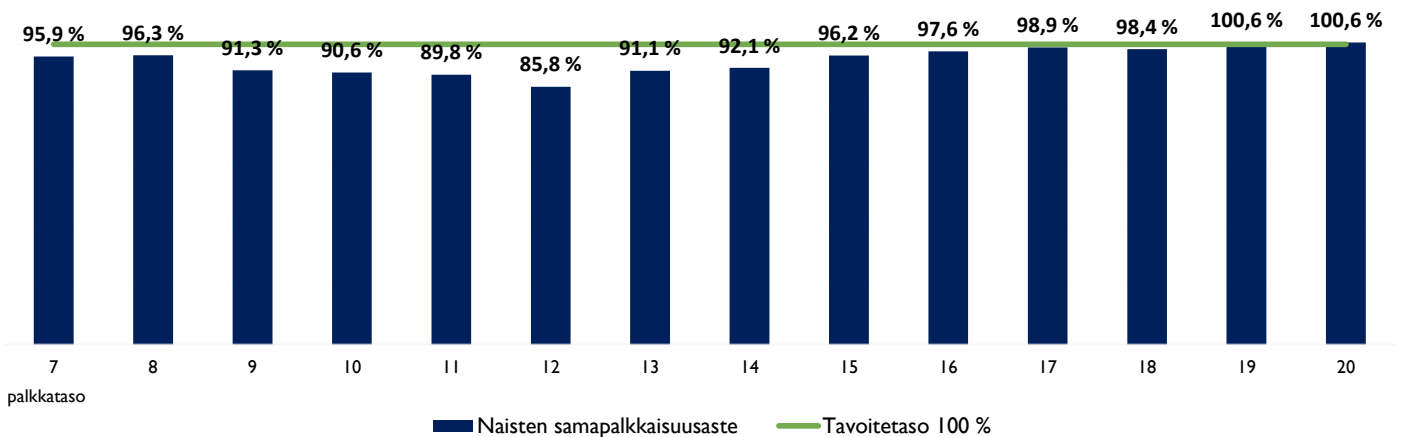
Tavoitekeskustelu on esihenkilön keskeinen johtamisen väline. Tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esihenkilöllä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, menneen kauden tavoitteiden saavuttamisesta ja tulevan kauden tavoitteista. Tavoitekeskustelu täytyy käydä vähintään kerran vuodessa tammikuun loppuun mennessä (1.11.–31.1.).

Osaamiskeskustelun tavoitteena on, että keskustelun jälkeen työntekijällä ja esihenkilöllä on yhteinen näkemys työntekijän toimenkuvasta, tehtävässä vaadittavasta osaamisesta ja osaamisen kehittämisen alueista. Osaamiskeskustelu on myös käytävä kerran vuodessa ja vuodesta 2021 alkaen keskustelujen aikaikkunaksi on vakiinnutettu huhti-elokuu.

9.4. Sukupuolten samapalkkaisuus

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

Kaavio 14. Tullin samapalkkaisuusindeksi vaativuustasoittain 2021 (Tahti). Kaavion luvut perustuvat kokonaispalkkoihin, joihin on laskettu mukaan vuorotyöstä johtuvat haittatyölisät.



Tullin samapalkkaisuusindeksi vuonna 2021 oli 94,7 prosenttia (2020: 95,1 prosenttia). Tämä tarkoittaa, että miehet saivat keskimäärin 5,6 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin naiset. Vaativuustasoilla 16–18 naisten palkka oli lähes yhtä suuri kuin miesten palkka. Vaativuustasoilla 19–20 naisten palkka oli hieman miesten palkkaa suurempi. Alhaisin samapalkkaisuusindeksi oli vaativuustasolla 12 (85,8 prosenttia). 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.

Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020–2022 valmistui marraskuun 2020 lopussa. Suunnitelmassa on arvioitu, miten edellisen suunnitelman toimenpiteet ovat onnistuneet, ja niiden pohjalta on asetettu uudet tavoitteet. Tullissa toimii myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jossa on puheenjohtajan ja sihteerin lisäksi 13 jäsentä.

9.5. Työajan käyttö

Vuonna 2021 vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli Tahti-järjestelmän mukaan 78,5 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 21,5 prosenttia. Työpäivien lukumäärä oli 253. Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, täyttä työaikaa tekevä henkilö työskenteli



keskimäärin 199 työpäivää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tehtävään, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa, tarvittiin 1,27 henkilön työpanosta. Koulutukseen käytettiin säännöllisestä työajasta 6,5 työpäivää (2,6 prosenttia), vuosilomiin 35,2 työpäivää (13,9 prosenttia) ja sairauspoissaoloihin 10,1 työpäivää (4,0 prosenttia). Rahana korvatus ylityöajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,3 prosenttia.

Virastotyöaikaa noudattavilla on käytössään liukumat (aamuliukuma klo 6–10 ja iltapäiväliukuma klo 13.30–20), 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 kuuden kuukauden tasoitusjakso ei riitä positiivisen saldon tasoittamiseen ja saldo on kertynyt esihenkilön hyväksymien työtehtävien tekemisestä, työntekijä voi sopia esihenkilön kanssa saldokertymän vähentämisestä muilla tavoin. Saldokertymää voi käyttää joko saldovapaana tasoitusjakson aikana, tai leikkautumisrajan ylittävät tunnit voi siirtää työaikapankkiin tasoitusjakson päättyessä.

Työntekijä voi kaikissa työaikamuodoissa sopia esihenkilön kanssa, että työaikapankkiin tallennettuja tunteja käytetään vapaisiin sen sijaan, että lisä- ja ylitöistä sekä varallaolo- ja viikkolevosta maksettaisiin rahakorvauksia. Työaikapankkitunteja voi käyttää myös pidempiä vapaita varten, ja niitä voi yhdistää esimerkiksi vuosilomaan ja muihin poissaoloihin.

9.6. Matkustus

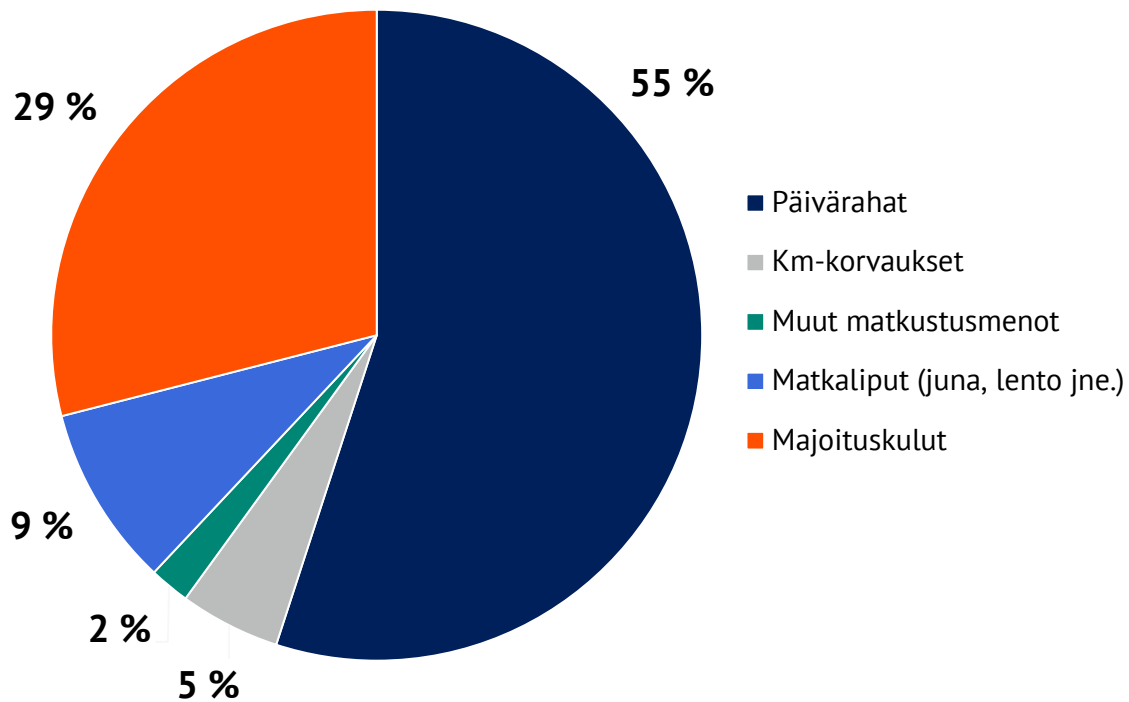
Matkustusmenot olivat 0,7 miljoonaa euroa vuonna 2021. Matkustusmenojen osuus toimintamenoista oli 0,4 prosenttia (2020: 0,5 prosenttia). Matkustusmenot henkilötyövuotta kohden olivat 344 euroa (2020: 447 euroa).

Vuonna 2021 matkustusmenot vähenivät edelleen koronapandemian vuoksi. Vähennystä vuodesta 2020 oli noin 0,2 miljoonaa euroa. Lähes kaikki Tullikoulun koulutukset ja kokoukset hoidettiin etäyh-

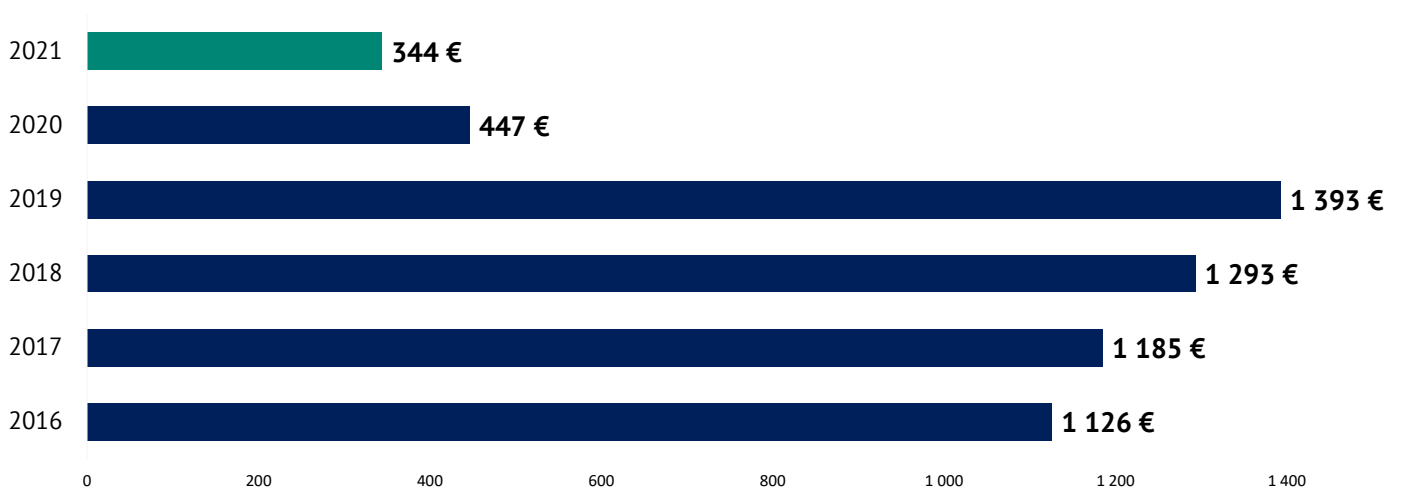
teyksillä. Matkapäivien määrä väheni lähes viidenneksen ja oli noin 10 800 päivää (2020: 13 100 matkapäivää). Kaiken kaikkiaan Helsingin hotelleissa majoituttiin yli 400 yötä. Yhden hotelliyön keskihinta oli 105 euroa (2020: 107 euroa/yö).

Suurimmat menoerät matkustusmenoissa olivat päivärahat (55 prosenttia), majoituskulut (29 prosenttia) ja matkaliput (9 prosenttia).

Kaavio 15. Matkakustannusten jakautuminen 2021



Kaavio 16. Matkakulut henkilötyövuotta kohden 2016–2021



10. Tiivistelmä

Tullissa työskenteli vuoden 2021 lopussa yhteensä 2 038 henkilöä. Henkilötyövuosimäärä oli 1998. Henkilöstöstä 46,2 prosenttia oli naisia ja 53,8 prosenttia miehiä. Henkilöstön keski-ikä laski hieman edellisestä vuodesta ja oli 48,4 vuotta.

Taulukko 4. Yhteenveto Tullin henkilöstökertomuksen tiedoista 2014–2021

Yhteenveto	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilömäärä	2 269	2 212	2 191	1 887	1 876	1 896	1 991	2 038
HTV	2 234	2 202	2 165	1 890	1 859	1 852	1 929	1 998
Keski-ikä	46,8	47,2	47,9	48,4	48,9	49,1	48,6	48,4
Naisia (%)	46,7	46,7	46,8	44,8	45,1	45,1	45,3	46,2
Miehiä (%)	53,3	53,3	53,2	55,2	54,9	54,9	54,7	53,8
Virkasuhteisia (%)	96,3	96,3	95,9	95,5	95,1	94,9	94,4	93,5
Osa-aikaisia (%)	5,7	5,5	5	5,2	5,4	5,1	4,9	4,4
Määräaikaisia (%)	4,8	3,8	1,4	1,6	1,4	1,3	2,7	4
Koulutustasoindeksi	4,6	4,4	4,8	4,5*)	4,5*)	4,6	4,7	4,8
Koulutuspanostus (pv/htv)	7,5	7,1	6,2	4,1	6,6	7,1	5,4	6,5
Poistuma (%)		3,8	3,9	5,1	4,3	4,9	4,9	5,7
Sairauspoissaolot (työpv/htv)	11,4	11,3	11,6	11,8	12,4	13,2	11,3	10,1
Tapaturmapoissaolot (työpv/htv)	0,5	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,2	0,3
Työvoimakustannukset (milj. euroa)	118,3	118,1	116,6	99,3	99,7	103,4	108,7	116,1
Palkkasumma (milj. euroa)	97,1	96,6	96,8	83,5	83,9	85,9	90,6	96,3

*) Vertailuvuosien 2017–2018 tiedot ovat muuttuneet vuoden 2018 henkilöstökertomuksen tiedoista. Tämä johtuu siitä, että koulutustasojen määrittelyä muutettiin syksyllä 2019. Muutos näkyy koulutustasoindeksin hienoisena laskuna niissä virastoissa, joissa työskentelee paljon toisen asteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä.

Sairauspoissaoloja oli 10,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 6,5 työpäivää. Tapaturmapoissaoloja oli 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutuksen laajuus oli 13 110 oppimistyöpäivää eli 6,5 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstön koulutustasoindeksi oli 4,8.

Tullin palkkausjärjestelmän piiriin kuului 90 prosenttia henkilöstöstä. Palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä 62 prosenttia työskenteli tullitarkastajana vaativuustasoilla 7–12 ja loput tullilylitarkastajina vaativuustasoilla 13–22. Yleisin vaativuustaso oli 8, jolla työskenteli 18 prosenttia palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä. Samapalkkaisuusindeksi oli 94,7 prosenttia.

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 78,5 prosenttia, kun taas koulutuksen, lomien ja muun ei-tehdyn työajan osuus oli 21,5 prosenttia.

Henkilötyövuoden hinta oli 58 144 euroa. Henkilöstökulujen osuus oli 60 prosenttia toimintamenoista. Matkakulut henkilötyövuotta kohden olivat 344 euroa, ja matkakulujen osuus toimintamenoista oli 0,4 prosenttia.

11. Sammanfattning

I slutet av år 2021 hade Tullen sammanlagt 2 038 anställda. Antalet årsverken uppgick till 1998. Av personalen var 46,2 procent kvinnor och 53,8 procent män. Medelåldern hos personalen minskade något från föregående år och var 48,4 år.

Tabell 4. Sammandrag av uppgifterna i Tullens personalbokslut 2014–2021

Sammandrag	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Antalet anställda	2 269	2 212	2 191	1 887	1 876	1 896	1 991	2 038
Årsverken	2 234	2 202	2 165	1 890	1 859	1 852	1 929	1 998
Medelålder	46,8	47,2	47,9	48,4	48,9	49,1	48,6	48,4
Kvinnor (%)	46,7	46,7	46,8	44,8	45,1	45,1	45,3	46,2
Män (%)	53,3	53,3	53,2	55,2	54,9	54,9	54,7	53,8
I tjänsteförhållande (%)	96,3	96,3	95,9	95,5	95,1	94,9	94,4	93,5
Deltidsanställda (%)	5,7	5,5	5	5,2	5,4	5,1	4,9	4,4
Visstidsanställda (%)	4,8	3,8	1,4	1,6	1,4	1,3	2,7	4
Utbildningsnivåindex	4,6	4,4	4,8	4,5*)	4,5*)	4,6	4,7	4,8
Utbildningsinsats (dagar/årsverke)	7,5	7,1	6,2	4,1	6,6	7,1	5,4	6,5
Avgång (%)		3,8	3,9	5,1	4,3	4,9	4,9	5,7
Sjukfrånvarodagar/årsverke	11,4	11,3	11,6	11,8	12,4	13,2	11,3	10,1
Sjukfrånvarodagar p.g.a. olycka/årsverke	0,5	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,2	0,3
Arbetskraftskostnader (milj. euro)	118,3	118,1	116,6	99,3	99,7	103,4	108,7	116,1
Lönesumma (milj. euro)	97,1	96,6	96,8	83,5	83,9	85,9	90,6	96,3

*) Uppgifterna för jämförelseåren 2017–2018 har förändrats från uppgifterna i personalberättelsen för år 2018. Detta beror på att definieringen av utbildningsnivåerna ändrades hösten 2019. Ändringen återspeglas som en smärre nedgång i utbildningsnivåindexet för de ämbetsverk som har många anställda som avlagt en examen på andra stadiet.

Antalet sjukfrånvarodagar var 10,1 arbetsdagar per årsverke. En sjukfrånvaroperiod varade i genomsnitt 6,5 arbetsdagar. Antalet frånvarodagar på grund av olycka var 0,3 arbetsdagar per årsverke. Omfattningen av personalutbildningen var 13 110 inlärningsarbetsdagar, dvs. 6,5 dagar per årsverke. Personalens utbildningsnivåindex var 4,8.

90 procent av personalen omfattas av Tullens lönesystem. Av dessa arbetade 62 procent som tullinspektör på kravnivåerna 7–12 och resten som tullöverinspektör på kravnivåerna 13–22. Den vanligaste kravnivån var nivå 8, på vilken 18 procent av personalen inom lönesystemet placerade sig. Indexet för lika lön var 94,7 procent.

Andelen utförd årsarbetstid av den ordinarie arbetstiden var 78,5 procent medan andelen utbildning, semester och annan icke-utförd arbetstid var 21,5 procent.

Priset på ett årsverke var 58 144 euro. Personalutgifternas andel av omkostnaderna var 60 procent. Resekostnaderna per årsverke uppgick till 344 euro, och resekostnadernas andel av omkostnaderna var 0,4 procent.



Koostaja:

Talouhallinto, johdon laskentatoimi

Erno Alho

johdonlaskentatoimi@tulli.fi