

Oroväckande bemanningsutveckling i Tullverket

TULL-KUST har analyserat omfattningen på kommande avgångar inom Tullverket de närmaste åren genom att i första hand studera möjliga pensionsavgångar. Drygt 140 stycken anställda i Tullverket runt om i landet kommer att kunna sluta på en pension under åren 2012 och 2013. Givetvis slutar inte 100 % dessa vid 65-årsdagen men å andra sidan ska vad gäller avgångar läggas det man kallar "opåräknade avgångar". Det vill säga personal som slutar eller försvinner av andra skäl än pension. I bifogad analys har opåräknade avgångar inte tagits med men den brukar erfarenhetsmässigt uppgå till cirka 40 personer årligen. Visserligen anställs under 2012 ny personal men det som är mycket oroväckande är att dessa nyrekryteringar inte alls motsvarar bortfallet av resurser. Denna kontinuerliga minskning av personal tillåts pågå främst inom kärnverksamhetens Effektiv handel och Brottsbekämpning. (Det går inte att se att Tullverkets sk stödfunktioner drabbas på samma sätt utan där vidtas i princip en omedelbar nyrekrytering och återbemanning av resurser när någon försvinner av ett eller annat skäl.) TULL-KUST menar att i en sund verksamhet och organisation borde det vara självklart, inte minst i tider av resursknapphet, att den egentliga produktionen ska vara det som ska hållas under armarna så länge som det bara går. I

Tullen är det av allt att döma tyvärr helt tvärtom. Här tillåts produktionen kontinuerligt återlätas på resurser medan det man kallar stödverksamhet hålls skadeslös i det längsta. (Även vid kortare temporära vakanser inom stödverksamheterna har det visat sig att vikarieanställningar tillgrips vilket är ett fenomen som inte alls förekommer inom kärnverksamheten. Där tvingas man, när personal av olika anledningar försvinner, i stället oavbrutet till ständiga omprioriteringar av olika slag.) Ända sedan den sk Kostymgruppens glansdagar så har det diskuterats att ersätta 2 som slutar med 1 ny. Var detta fenomen skulle få blomma ut med full kraft har aldrig uttalats i klartext utan funnits som ett begrepp att ha i åtanke och minne att gälla vid eventuell nyrekrytering. Det är inte särskilt svårt att se att Tullverkets ledning, outtalat, under en längre tid låtit 2 som slutar ersättas med knappt en 1 ny bara gälla kärnverksamheten. Det finns en uppenbar obalans i synsätt inom Tullverket och hur tillgängliga lönedel ska användas. Allt som oftast talas det om resursknapphet i form av pengar. Att i ett

sådant prekärt läge verkligen prioritera rätt inom ramen för hela Tullverkets budget är därför oerhört viktigt. Tullverkets primära uppgift är att bedriva kärnverksamhet och inte tvärtom. Inför 2013 finns inga tydliga signaler från verksamheten om en nyrekrytering till kärnverksamheten trots att kändedomen om kommande avgångar enligt ovan är minst lika stor där. Varför denna styvmoderliga hantering av kärnverksamheten kan man verkligen fråga sig?

Se bif tabeller.

Enhet	Födda		Summa
	1945-1947	1948	
BB			
BB-stab		1	1
Sth	1	5	6
Kap	1	2	3
Ara		2	2
Skav		2	2
Maö	8	9	17
Kan		1	1
Hbg	3	6	9
Ysd	4	2	6
Trg	1	3	4
Gbg	2	6	8
Lar		2	2
Idre		2	2
EH			
EH-stab		1	1
Sth	8	4	12
Nog	4	1	5
Ara	3	1	4
Maö	4	3	7
Gbg	8	5	13
Sul		1	1
Stn	2	1	3
CNoGräns		1	1
Svd		2	2
Täy		1	1
ADM			
Sul		1	1
Sth	4	4	8
Övr	1		1
Maö		1	1
IT			
Sth	1	1	2
Luå	1	2	3
HR			
Maö	1		1
Sth		1	1
NE			
Sth	2		2
Maö	1	1	2
Gbg	1	1	2
Sul	3		3
Haa			
Umå			
VLS			
Sth	1	2	3
Summa	65	78	143

ÅR		ÅRSKULL	BB	EH	ADM	HR	IT	NE	VLS	SUMMA
2012	1945 - 1947		20	29	5	1	2	7	1	65
2013	1948		43	21	6	1	3	2	2	78
SUMMA			63	50	11	2	5	9	3	143