

Arbetsmiljön vid Öresundsbron i fokus



” Detta bristfälliga förhållande har gång efter gång påpekats för ansvariga inom Tullverket utan att någonting har hänt.”

Nedsättning av medlemsavgiften

Enligt TULL-KUSTs stadgar kan medlem under vissa förutsättningar få nedsatt medlemsavgift.

Nedsättning av medlemsavgift ges endast enligt punkt a, b, c, d, och e. **Alla övriga betalar full avgift.** Nedsättning av avgift sker tidigast från månadsskiftet efter det att skriftlig underskriven begäran inkommit. När villkor enligt a – e inte längre är uppfyllda är medlem skyldig att anmäla detta.

- a) Vid deltidstjänstgöring som omfattar minst 180 dagar och då lönen (inkl ev pensionsersättning) understiger 23.000:- betalas avgift enligt AK 1 *
- b) Vid sjukfrånvaro om minst 50 % och om sjukfrånvaron varat mer än 90 dagar betalas avgift enligt AK 1
- c) Medlem som är tjänstledig under en period omfattande minst 90 dagar och under denna tid inte haft annan inkomst betalar avgift som anges i AK 0
- d) Medlem som fullgör värnpliktig grundutbildning betalar avgift som anges i AK 0
- e) Studielediga som går in och arbetar max 14 dagar klassas i AK 0

Medlem ska under grundutbildning betala enligt AK 0. Beträffande återinträde ska den som uteslutits ur förbundet på grund av bristande betalning betala resterande avgifter om inte Förbundsstyrelsen annat beslutar.

* Exempel: Nedsättning enligt a) omfattar endast de som arbetar deltid, exempelvis lägre anställningsgrad än 100%, delpension enligt delpensionsavtalet där den sammanlagda bruttoinkomsten understiger 23.000:-, samt deltid enligt avtal om partiell ledighet för vissa arbetstagare på tullverket.

Information om medlemsavgifter och medlemsförsäkringar

Det kommer frågor till kansliet om hur betalningen sker av medlemsavgiften till TULL-KUST och medlemsförsäkringarna i Folksam i händelse av pension eller arbetslöshet?

För Dig som går i pension:

Du blir sk passiv medlem och betalar endast en prenumerationsavgift för tiden PÅ GRÄNSEN på 60 kr/år. Glöm inte att meddela din avdelning eller förbundskansliet om från vilket datum du går i pension.

Du får behålla dina försäkringar i Folksam men då det inte finns någon lön att dra avgiften från aviseras Du direkt av Folksam.

För Dig som blir arbetslös:

Du aviseras från kansliet och betalar en medlemsavgift på 55 kr/mån. För medlemsförsäkringarna gäller samma som ovan.

Insändare

Skickas helst via E-post till tidningen@tullkust.se eller på diskett/brev till adressen.
PÅ GRÄNSEN/TULL-KUST
BOX 1220
111 82 STOCKHOLM

Om Du skriver kort ökar chansen att snabbare få in din insändare. Redaktionen förbehåller sig rätten att korta i texten. Du får skriva under signatur men redaktionen måste ha ditt namn. Redaktionen ansvarar inte för insänt material.

ISSN
0349-9626

UPPLAGA
3 300 ex.

TRYCKNING M.M
Edita Västra Aros

Tidningen utkommer med fyra nummer per år. Redaktionen förbehåller sig rätten att redigera och bearbeta insänt material.

Skicka gärna era bidrag på diskett. All redaktionell text- och bildmaterial lagras elektroniskt och görs tillgängligt via World Wide Web på TULL-KUSTs hemsida. Externa skribenter måste meddela förbehåll mot att få sitt text- och bildmaterial lagrat elektroniskt och mot publicering på www.tullkust.se. I princip publiceras ej artiklar med sådant förbehåll.

ANSVARIG UTGIVARE/REDAKTÖR
Johan Lindgren
Tel 08-405 05 37
E-POST
johan.lindgren@tullkust.se

WEBBREDAKTÖR TULL-KUSTs
hemsida
Björn Roos
E-POST
bjorn.roos@tullkust.se

REDAKTIONSKOMMITTÉN
ORDFÖRANDE
Lena Larsson
LEDAMÖTER
Bertil Höjer
Tel 08-405 03 56
E-POST
bertil.hojer@tullverket.se

Solveig Larsson
solveig.larsson@tullverket.se

Manusstopp
Nr 3 2009

14 september - 2009

innehåll

2 - 09

Arbetsmiljön i fokus. Tullrådet diskuterade den oacceptabla situationen med den dåliga arbetsmiljön på bron och i Hån. När det gäller öresundsbron gick det så långt att huvudskyddsombudet anmälde frågan till arbetsmiljöverket och aviserade ett arbetsstopp.

10 - 11



Fortsatt arbete med inväxlingen av tillägg. Efter rådslaget på kustbevakningen fortskrider arbetet med inväxling.

8 - 9

Gäst vid babords pollare är denna gång kustbevakningens tekniska chef Åke Dagnevik som träffade Jan-Olof Jönsson i Karlskrona.

12- 13



Björn Hartvigsson skriver att ett tydligt exempel på att ledningen för Tullverket, sannolikt som en direkt följd av vad som hände under våren 2008, inte gärna längre vill ha med TULL-KUST att göra är bl a beslutet om den förändrade representationen vid möten i den sk Gränstillsammansarbetsnämnden.

17

Snart sommar - i ett kyligare klimat

Så är äntligen sommaren i antågande och semestrarna närmar sig. Det man går och tänker och hoppas på just nu är att det fina vädret som infann sig runt månadsskiftet maj/juni skall återvända för att sedan hålla i sig över hela sommaren. Jag upplever att om en sommar inte innehåller ett rikligt antal riktigt fina dagar så återhämtar man sig inte på samma sätt som när man, i mitt fall, i strålände solsken och behaglig värme kunnat ligga på en klippa i havsbandet och vältra sig som en gräsäl. Självklart är det än hur vädret betar sig svårt att undvika att samtidigt tänka på vad som hänt under årets första hälft och vad är det som man måste ta tag till i höst.

På båda myndigheterna har vi en förhandlingsomgång om nya löner kvar enligt det centrala löneavtalet RALS 2007 - 2010. Inom Kustbevakningen ska de nya lönerna gälla från den 1 april 2009. Detta datum är redan passerat men förhandlingarna har medvetet fått dröja i avvaktan på om det skall bli en inväxling av olika lönetillägg eller inte. Som bekant genererar lönetilläggen själva, via det sätt man framräknar ett löneutrymme i samband med löneförhandlingar, själva en del en del pengar och som på ett eller annat sätt skall komma medlemmarna till godo. Detta kan ske genom att tilläggen i fråga höjs eller att "höjningutrymmet" för tilläggen i stället läggs till utrymmet för att höjd grundlönerna. Inom tullen ska den kommande lönerevisionen gälla fr o m 2010-01-01 så under kommande höst torde parterna påbörja förhandlingarna om denna.

En annan fråga som upptar mina funderingar är detta med samverkan inom kustbevakningen. Vi har som parter inom myndigheten träffat avtal om ett sådant sätt att umgås. Jag kan tyvärr konstatera att så här långt finns det minst sagt ännu en hel del problem med den umgängesformen och det används också på olika sätt inom myndigheten.

Enligt min mening är den främsta tanken med denna typ av samverkan att den skall bidra med att all den kunskap och erfarenhet som finns ute i myndigheten ska tas till vara och att personalen skall få tycka till om hur verksamheten bedrivs.

Det var däremot inte alls meningen att "samverkansförfarandet" skulle ses som ett verktyg och instrument för att arbetsgivaren helt ensidigt, lättare och snabbare, kan fatta beslut samt helt slentrianmässigt ange att samråd har ägt rum. Det finns exempel på att man på vissa håll i princip använder en förtycktt mall där det redan står att samråd ägt rum med TULL- KUST . Detta utan att som i vissa fall den fackliga företrädaren i fråga i realiteten vare sig fått information förslaget i fråga eller att det diskuterats bland personalen i myndigheten. Berört fack har som lök på laxen haft svårigheter med att, p g a arbetsgivarens ovilja, i efterhand få tillstånd en rättelse av dokumentet där det framgår att samråd ej skett..

Senaste exemplet på att samverkan ej fungerar är hur arbetsgivaren betar sig mot den personal som skall ta hem KBV 001 från Rumänien. Arbetsgivaren har beordrat omkastningar av gällande lista och personalen har i efterhand tvingats skriva om sina listor för arbetstid som fullgjorts för nästan en månad sedan.

Arbetsgivarens agerande vittnar inte om någon särskild omtanke om personalen och god framförhållning utan denne kör med enligt konceptet att allt skall gå fort och "över stock och sten". Personalens trivsel och vilja att göra ett så bra jobb som möjligt finns det inte en tanke på att stödja. Arbetsglädjen och trivseln ombord på det nya fartyget har på grund av arbetsgivarens agerande redan innan det för första gången nått svensk hamn fått en allvarlig knäck. Tyvärr är det så att förtroendet för arbetsgivaren börjar sina och en fågel har viskat i mitt öra att ombord på KBV 001 finns det nu personal som nu egentligen inte vill vara kvar där. Efter ingripande från TULL-KUSTs sida har i skrivande stund en lösning på uppkommen problematik kommit till stånd. Parterna träffades och blev snabbt ense om att det träffade hemreseavtalet skall gälla. Vad förbundet kan förstå så handlar hela frågan om någon form av Svenskt Mästerskap i intern kontering som arbetsgivaren höll på med. Enligt min mening är det oförsvarligt att de som inte har med saken att göra blir lidande. Dyliga aktiviteter är något arbetsgivaren själv får klara ut internt. Personalen ska inte under några omständigheter bli föremål för en intern

bokföringstävling.

Inom tullen har det understundom skymtat att det även där finns en vilja om att införa ett samverkansavtal. En slags upptakt till detta har varit etablerandet av något som kallas Dialogmöten som skall hållas med jämna mellanrum.

Det har relativt snabbt visat sig att det också är något som inte fungerar. Parterna har inte ens kunnat enas om hur minnesanteckningarna från dessa möten ska se ut. Arbetsgivaren vill helst skriva allt själv utan någon större inblandning från motparten. En sådan inställning är absolut ingen god början på en förtroendefull samverkan. Man kan faktiskt undra på om inte arbetsgivarsidan i själva verket bara vill ha möten med sig själva där de slipper höra på andra sanningar om hur det hela bör vara. En annan underlig inställning som nu kommit upp till ytan är att enligt arbetsgivaren ska detta forum också skall ersätta dialogen mellan fack och arbetsgivare ute i Tull-Sverige. Denna inställning har redan medfört att lokala fackliga företrädare utestängts från informationsmöten som arbetsgivaren haft med personalen med hänvisning till att facket kommer att få sin information via ovan nämnda centrala dialogmöten.

(Ett annat tydligt exempel på att tulleledningen inte vill ha med TULL-KUST att göra är den förändrade representationen vid möten i den s k Gränstullsarbetsnämnden som redovisas på annan plats i denna tidning.)

En annan allvarlig fråga som också är på tapeten inom tullen är den urusla arbetsmiljön på Öresundsbron. Det är skrämmande hur arbetsgivaren ser personalen, som försöker att göra ett så bra jobb som möjligt, som en förbrukningsvara. Något annat kan det ju inte handla om när inget görs åt den situation som råder på platsen. Det har gått så långt att huvudskyddsombudet i Skåne har beslutat att stoppa arbetet om inget händer. En sak som dock blivit helt tydlig för mig är begreppet och bekymret med att sitta på två stolar samtidigt och vilka problem det för med sig. Generaltulldirektör Karin Starrin är inte bara högste chef för Tullverket utan innehar och uppdraget som ordförande för Öresundsbrons brokonsortium. En fråga som då självklart infinner sig är var hennes lojalitet egentligen finns. Hos bolaget, som är kommersiellt och vill tjäna maximalt med pengar och att passagen för trafikanterna skall gå så fort och smidigt som överhuvudtaget är möjligt, eller hos tullen och dess anställda som vill göra ett så gott jobb som möjligt och t ex i detta sammanhang stoppa narkotikainflödet till Sverige och göra det i en så trygg arbetsmiljö som möjligt?

Ingen som vet för hon har själv hittills reagerat på frågeställningen med (i skrivande stund) en kompakt tystnad trots att hennes dubbla roller inte bara ifrågasatts av TULL-KUST utan också senast via en ledare i Sydsvenskan. Jag tog upp i min förra ledare att jag tycker att samma villkor skall gälla för alla som jobbar i staten. Här är ett exempel på att så inte är

fallet. När det gäller vanligt fotfolk skall det alltid prövas om en bisyssla är arbetshindrande, förtroendeskadlig eller inte. Man kan bara konstatera att detta inte gäller alla. En generaldirektör tycks vara upptagen i ett eget högre frälse och därigenom stå över alla andra och helt befriad från sådana världsliga bedömningar som alla andra kan bli utsatta för.

Allt detta sammantaget är företeelser som absolut inte förbättrar ledningens trovärdighet eller gör att man kan känna att myndigheten är mogen för ett samverkansavtal. Samverkan bygger på förtroende och det är ju bara ett år sedan TULL-KUST förklarade att misstroende mot ledningen för Tullverket. Det som hänt under det år som gått sedan dess och ledningens förväntade ambition med att bygga ett nytt ser jag så här långt som ett kapitalt misslyckande.

Med dessa små axplock hämtade ur det dagliga arbetet kan man tyvärr bara luta sig mot det kanske något negativa uttrycket "att lita på en arbetsgivare är som att lita på en huggorm". Med det ovan beskrivna i åtanke tycks det dock bara bekräftas allt tydligare och tydligare.

Trots allt och vad som än händer så vill jag önska alla medlemmar och övriga samarbetspartners en behaglig sommar och att ni all får möjlighet att vila upp er ordentligt! Inte minst gäller denna tillönskan dem som har tagit på sig uppdraget och uppgiften att företräda sina kamrater som fackliga förtroendemän. Ni behöver en chans till återhämtning och tid för att få förnyade krafter för att orka med att stå emot alla nycker och det kyligare klimat som arbetsgivaren visat prov på under de senaste åren.

Ha´t Pe´nt



Vad menas med Samverkan?

Tullrådet diskuterade vid sitt senaste möte (2-3 juni) de samverkansformer som idag förekommer mellan TULL-KUST och arbetsgivaren

Tullverket.

Då det inte finns ett lokalt samverkansavtal i Tullverket är det i grunden MBL som gäller och arbetsgivarens skyldighet att informera och förhandla på alla nivåer i organisationen enligt denna lag. Som ett försök att hitta nya former och att förbättra det på central nivå något ansträngda samverkansklimatet inrättades under hösten 2008 ett s.k. dialogforum för att få tillstånd någon form av samverkan.

Nedan följer ett citat ur arbetsgivarverkets "Samverkan för utveckling"

"

Varför samverkan?

Samverkan är ett sätt att förena MBL:s krav på information och förhandling med arbetsgivarens behov av att få ett bra beslutsunderlag och att förankra sina beslut hos medarbetarna. Även AML:s krav på behandling av vissa frågor i en skyddskommitté kan uppfyllas på detta sätt. Samverkan innebär att alla medarbetare genom sin kompetens så långt möjligt bidrar till en bättre verksamhet och en bättre arbetsmiljö i vid mening. De lokala facken får därmed också en möjlighet att bidra med förslag på ett tidigt stadium istället för att reagera på ett sent stadium på färdiga förslag.

Detta förutsätter en tidig och god information och ett öppet diskussionsklimat som kan bidra till konstruktiva diskussioner med praktisk problemlösning

som resultat.

Samverkan ersätter inte MBL och AML utan är ett sätt att få ut något mer av de krav som lagarna ställer."

Man talar också om att förutsättningen för medarbetarnas engagemang är delaktighet som skapar förståelse för verksamhetens mål, behov och förutsättningar.

Låter bra även i mina öron. Men det handlar också om att ha en arbetsgivare som motiverar sina förslag, lyssnar på personalen, har högt i tak och kan se kritik som något konstruktivt som kan leda verksamheten, skyddsarbetet och personalpolitiken framåt

Vi ser dock ingenting som tyder på att arbetsgivaren Tullverket har en reell vilja att förbättra denna samverkan, utan får gång på gång nya bevis på motsatsen. Vi upplever på olika nivåer i organisationen att framförallt den fackliga organisationen TULL-KUST "skall hållas kort" och ser detta som en direkt koppling till de aktiviteter som TULL-KUST företog i samband med den s.k. kostymgruppens förslag våren 2008.

Med facit i hand får vi dagligen bevis på att förslaget, om det genomförts fullt ut, hade inneburit en katastrof för det uppdrag och den verksamhet som Tullverket är satt att driva. Även i de delar som genomfördes, pensionserbjudande och nedläggning av verksamheten och uppsägningar på ett antal mindre orter av EH-personal utgör i dag en kraftig ansträngning på den kvarvarande personalen och verksamheten.

TULL-KUST anser fortfarande att Tullverkets ledning gjorde en helt felaktig bedömning av både det ekonomiska läget men också, till stora



Johnny Johansson

delar, om vad som var bäst för verksamheten och Tullverkets uppdrag.

Tyvärr var TULL-KUST inledningsvis och öppet den enda kritiska rösten som hördes. Vilket fått till följd att, som vi upplever det, den gamla aforismen "är du inte nöjd med budskapet, så skjut budbäraren" är det rådande tillståndet i Tullverket.

Någon klok människa har sagt att för att träffa ett samverkansavtal måste båda parter känna tillit och ha respekt och förtroende för varandra. Samma kloka människa sa också att har parterna denna tillit, förtroende och respekt för varandra behövs inget samverkansavtal.

Jag upplever inte att TULL-KUST och Tullverkets ledning i dag har denna tillit, respekt och förtroende för varandra.

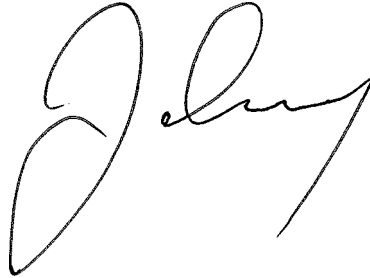
Exempel finns där fackligt förtroendevalda utestängts från arbetsgivarens information till medarbetarna men också att chefer (GC-nivån) med fackliga förtroendeuppdrag utestängs från information till chefskollektivet. Varför?

Samverkan även om vi kallar det dialogforum bör ju inte leda till att vi får mindre information eller blir mindre delaktiga. Utan tvärtom bör det leda till ett öppet diskussionsklimat som kan bidra till konstruktiva diskussioner med praktisk problemlösning som resultat. Där även lokala och lokal/lokala facken får en möjlighet att bidra med förslag på ett tidigt stadium i hanteringen och inte bara att reagera på färdiga förslag

Trots alla vackra ord om samverkan känns det ibland, utifrån ett fackligt perspektiv, som om vi förflyttats till början av 1900-talet då paragraf 32, arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet, oinskränkt gällde. MBL gäller dock fortfarande även om denna lag i vissa kretsar anses vara en "tuta och kör" lag, men med protokoll

Det vi behöver är en ledning som tar till sig andemeningen i "varför samverkan" även i den delen som berör de lokala facken och ser de fackliga organisationerna och då även TULL-KUST som en tillgång och inte bara som en belastning.

Högt i tak i en organisation och kritik från medarbetare och fack på dåliga förslag är en tillgång inte en belastning och får absolut inte leda till någon form av repressalier eller annan "bestraffning".

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Berg', written in a cursive style.

Framtid i förvandling

Hur skall eller bör ett modernt ledarskap vara utformat? Den frågan tror jag många ställer sig, inte minst ledarna själva, många gånger. Det finns en omfattande flora av kompetensgivande utbildningar på området, mer eller mindre seriösa. En sak som man i vart fall kan konstatera är att dagens ledarskap inte har särskilt mycket gemensamt med gårdagens. Den främsta och bästa egenskapen hos en effektiv och drivande ledargestalt är konsten att delegera, samt äger förmågan att lita på sina medarbetare och dess kompetens. En effektiv ledare utför inte jobbet, utan han får någon eller några att göra det bättre än han själv någonsin skulle kunna ha gjort. Ledarskap går ut på att få fram gnistan, kreativiteten, egentänkandet och självförverkligandet hos sina medarbetare.



Klas Johansson



Jan-Olof Jönsson

Hur ser då ledarskapet ut i Kustbevakningen? I jämförelse med andra så antar jag att vi har det ganska bra. Men detta betyder ju inte att arbetsgivaren kan slå sig för bröstet på något vis. Ledarskapet i Kustbevakningen spretar högst påtagligt och det byggs upp egna kulturer på olika håll. I avsaknad av ett starkt centralt ledarskap byggs regionala ledarkulturer upp som inte alltid är särskilt effektivt. Som anställd i Kustbevakningen så skall man tydligt känna igen sig vart man än hamnar i organisationen. Självklart så ska det finnas lokala variationer som beror på bla trafikbilden och geografien. Det är kanske dags för de styrande att fundera över hur det skall se ut i Kustbevakningen framöver. Framför allt nu då vi tillförs avsevärda resursförstärkningar i form av nya fartyg och båtar.

Det sägs att en organisation skall ses över vart femte år för att vara verkligt effektiv. Det är möjligt att det är så men

vad skulle detta i så fall innebära för verksamheten?

En sak som är högst aktuell just nu är ju den pågående processen med inväxling av tillägg i Kustbevakningen. Det finns idag en flora av rörliga tillägg för olika ändamål.

Frågan väcktes på ett kustrådsmöte för ungefär tio år sedan. Detta ledde fram till den inväxling vi har idag. Varför då ytterligare inväxling, undrar många? Jo av den enkla anledningen att många av TULL-KUST medlemmar uttryckt ett önskemål om detta.

Som verkligheten ser ut idag så används bla KBV-jouren som budgetregulator i ekonomi-systemet. Det är den åtgärd som i princip ger verkan direkt. Övriga besparingsåtgärder är på betydligt längre sikt före man kan se någon effekt.

Är det ok att arbetsgivaren enväldigt styr över 15-20 % av den enskildes månadsinkomst? Nej, tycker många, det kan det ju inte vara. Andra anser att gör man sig inte förtjänst av tillägg så skall man heller inget ha. Den senare inställningen betyder ju att den som stannar vid sin läst och aldrig ser sig omkring efter andra möjligheter är den som tjänar mest. För dessa är det tydligen viktigare vad som kommer i grannens brevlåda än i den egna. Ett system med rörliga tillägg är bra då man arbetar efter fast lista. Så ju inte fallet i Kustbevakningen, här planeras tjänstgöringen på månadsbasis och med ett pennstreck så "vips" kan alla rörliga tillägg vara bortplanerade någon eller några månader.

Ett rådslag har genomförts i akt och mening att få reda på hur medlemmarna ser på om vi skall gå vidare och inleda reella förhandlingar med arbetsgivaren. Resultatet av rådslaget har analyserats av kustrådet som beslutade att man behöver

träffa arbetsgivaren igen för att undersöka möjligheten till förändring av vikt för att kunna komma vidare mot en inlösen.

Ingenting som helst är dock klart. Än återstår mycket arbete med detaljer och än finns det mycket som kan stjälpas hela lasset. Kustrådet ser det som viktigt att alla detaljer är klara, alla frågetecken utträtade samt att allt finns på pränt. Det finns inget fackligt självändamål i denna process. Hittar vi inte de lösningar vi söker och som krävs så kan hela

processen med inväxling stoppas upp för att sedan möjligen tas upp igen av nästa generation.

TULL-KUST erfar också bränsleförbrukningen i de nya fartygen som byggs i Rumänien är omfattande. Vid full fart ligger förbrukningen på närmare två ton diesel per timme och vid patrulleringsfart, ca 6-10 knop, 350-400 liter/timme.

Detta innebär att bränslekostnaderna kommer att öka vilket får till följd att

arbetsgivaren måste reglera dessa kostnader mot något annat exempelvis Kbv-jouren.

Vad drift och underhåll kommer att generera för kostnader är svårt att ha någon reell uppfattning om, men med ökande bränslepriser och övriga kostnader kan man ju tillåta sig att fundera en stund.

Jösse&Klas

Arbetet med inväxling av rörliga tillägg fortskrider

Arbetet med inväxling av rörliga tillägg fortskrider. Det återstår en del knutar att lösa före det kan bli aktuellt med någon inväxling. Tyvärr så har det under resan gång dykt upp andra akuta ärenden som TULL-KUST varit tvungna att prioritera.

TULL-KUST målsättning är att inväxlingen, om den nu blir av, skall vara så bra och förmånlig som möjligt för den enskilde medlemmen.

Det finns inget självändamål för TULL-KUST att driva frågan om inväxling. TULL-KUST driver de frågor och ärenden som medlemmarna ger uttryck för, inget annat. En ganska stor majoritet av TULL-KUSTs medlemmar vill att förhandling inleds med arbetsgivaren när det gäller inväxling av rörliga tillägg i Kustbevakningen. Det återstår dock en del knutar att lösa upp före de reella förhandlingarna kan påbörjas.

Frågan har väckts av TULL-KUSTs medlemmar och enbart därför driver TULL-KUST frågan vidare med arbetsgivaren. Många känner en stor osäkerhet och oro över att arbetsgivaren enväldigt styr över en stor del av månadsinkomsten.

Kustrådet

Glöm inte att besöka

www.tullkust.se

Arbetsmiljön stor fråga på Tullrådsmöte

Vid Tullrådets möte i Stockholm den 2 - 3 juni ägnades en stor del åt arbetsmiljöfrågor i Tullen. I förra numret av PÅ GRÄNSEN redovisades den oacceptabla situationen i Hån och främst avseende bilvisitationslokalen. Lokalen visade sig t o m vara i sämre skick än vad som framgick av artikeln i förra numret.. Vid en nyligen företagen fordonskontroll, där skjulet i fråga avsågs att användas, föll vid öppnandet av porten en tiokilos takbjälke ner framför fötterna på en tulltjänsteman. Av ren tur skadades ingen person vid detta tillfälle. Huvudskyddsombudet i Malmö meddelade att tullarbetet på bron skulle komma att stoppas om inte en omedelbar lösning kommer till stånd på problemet med allt för höga hastigheter hos de bilar som passerar tullkontrollen på nämnda bro.

De höga farterna innebär påtagliga och livsfarliga risker för tullpersonalen när de i den miljön skall utföra tullkontroller. Det är inte ansvarigt och anständigt att de skall behöva riskera att bli ihjälkörda bara för att göra sitt jobb. Detta bristfälliga förhållande har gång efter gång påpekats för ansvariga inom Tullverket utan att någonting har hänt. Frågan anmäldes till arbetsmiljöverket. Tullrådet var helt enigt i sitt fördömande av arbetsgivarens underlåtenhet att agera genom att dessa frågor inte fått sin lösning utan så här viktiga arbetsmiljöfrågor har



hamnat i långbänk. Varför inget har hänt på Öresundsbron beror sannolikt på den motsättning som finns i att det kommersiellt inriktade Brokonsortiet vill att trafiken skall flyta på så snabbt som möjligt samtidigt som tullens närvaro och för samhället viktiga tullkontroller, av konsortiet snarast betraktas som ett påtagligt störningsmoment. Att platsen som sådan är en av landets största brottsplatser verkar inte ens tullens ledning vara medveten om.

Tullrådet diskuterade även i detta sammanhang faktumet att generaltulldirektör Karin Starrin, utöver att vara högste chef för Tullverket, också sitter som ordförande i Brokonsortiets styrelse. Denna komplikation har inte bara uppmärksamats bland de flesta anställda inom tullen utan även i en uppmärksam ledare i Sydsvenska Dagbladet.

Bisarrt på Bron

Skall det bli fritt fram för knarksmugglare på Öresundsbron?

Hastigheterna vid Bron är så höga att tullarna riskerar att bli påkörda och ett par flytbara guppen duger inte, enligt Jan Martinsson, Tullverkets huvudskyddsombud i Malmö, vars hot kvarstår. Om inte situationen förbättrats till den 10 juni stoppas tullarbetet vid Lernacken. Lagom till semestertrafiken kan det då bli i princip raka spåret in i Skåne och Sverige för smugglare av olika slag. Jan Martinsson förklarar grundproblemet. Tullen vill få ned hastigheterna kring Bron för att kunna sköta sitt jobb. Öresundsbrokonsortiet vill å sin sida få igenom trafiken i ett jämnt flöde. "Det är en tydlig intressekonflikt", säger Martinsson. Och det mest bisarra i denna konflikt: Chef för Tullverket är Karin Starrin. Ordförande i Öresundsbrokonsortiet är Karin Starrin.

Den som är optimistiskt lagd tänker väl att problemet just därför borde kunna lösas smidigt. Starrin kan ta ett snack med sig själv. Lyssna till sin inre röst. Att högt uppsatta personer har dubbla lojaliteter kan ibland framstå som nästan komiskt.

Minns att mångsysslaren Wanja Lundby-Wedin i egenskap av LO-ordförande förväntades vara neutral i folkomröstningen om euron 2003, men som ledamot av Socialdemokraternas verkställande utskott var hon klart positiv till att byta valuta. Den gamle Metallbasen Leif "Blomman" Blomberg ville på sin tid bygga ut några absolut inte bygga ut några älvar. I Starrins fall tycks frågan om de dubbla stolarna varken dräplig eller lättlost. Det är bekymmersamt när tullens personal inte anser sig kunna arbeta effektivt och säkert på Öresundsbron. Illa är det också om tullarna tvekar på den egna chefens lojalitet med organisationen. Nästa aspekt är minst lika viktig: Hur kan medborgarna vara säkra på att generaltulldirektören är hundraprocentigt inställd på att försvara för knarksmugglarna? Gör hon inte i så fall ett halvtaskigt jobb för Öresundsbrokonsortiet? Och vice versa. Karin Starrin har ett trovärdighetsproblem. För hur hon än vänder sig har hon rumpen på "fel" stol.

Ledare publicerad i Sydsvenskan 23/ maj 2009

Hot om arbetsstopp på bron



Den 5 maj 2009 bestämde sig det lokala huvudskyddsombudet Jan Martinsson tillsammans med sina lokala arbetsmiljöombud för att utnyttja arbetsmiljölagen 6 kap § 6A och efter samråd med arbetsmiljöverket, att stoppa arbetet på Lernacken/Öresundsbron där c:a 22 000 bilar passerar in om dygnet. Detta bestämdes efter ett flertal påtryckningar från kolleger/arbetskamrater som tvingas att varje dag stå i denna ytterst osäkra arbetsmiljö, trots löften från arbetsgivaren om att säkerheten går före verksamhetsmålen. I skrivelsen som skickades till arbetsmiljöverket, arbetsgivaren och det nationella huvudskyddsombudet ställdes tre krav,

1. Ordentliga hastighetsnedsänkande gupp, s.k. snokar
2. Gummimattor att stå på p.g.a. knä- och ryggbesvär på tjänstemännen som arbetar där.
3. 11+ 1 utbildade tjänstemän, 22 st. filer in från Danmark.

Det tredje kravet om 12 tjänstemän ställdes just för tiden mellan kl. 16:00- 19:00 eftersom trafiken över bron är som mest intensiv då. Tiden då arbetsgivaren senast var tvungen att åtgärda kraven sattes till den 10 juni.

Därefter inleddes en nervös väntan för alla inblandade. Någon omedelbar

reaktion från arbetsgivaren kom inte. Den 15 maj 2009 ringde en handläggare från arbetsmiljöverket och sa att arbetsgivaren skulle komma att ta kontakt med huvudskyddsombudet för att bestämma ett möte som också blev av den 20 maj. Arbetsgivarrepresentanter framförde då en ursäkt för att det ansetts nödvändigt att ta till så drastiska åtgärder men meddelade att man avsåg att tillgodose alla krav även om båda parterna insåg att det tredje kravet skulle bli svårt att tillgodose. Man bör ha klart för sig att parterna varit överens om att arbetsmiljön på bron har varit under all kritik sedan många år tillbaka, men ytterst lite har blivit gjort.

Den 1 juni 2009 hölls ett möte i arbetsmiljökommittén på Huvudkontoret i Stockholm, där frågan kom upp. Processägaren redogjorde för vilka åtgärder man tänkt genomföra, krav ett och två såg man inga problem med men beträffande det tredje kravet framfördes frågetecken om huruvida detta var hänförligt till säkerheten. Man kunde uppfatta det som om han tyckte att det var ett politiskt ställningstagande och inte ett arbetsmiljömässigt ställningstagande. Givetvis så redogjorde huvudskyddsombudet för hur han såg på det, alltså ett rent säkerhetsmässigt perspektiv.

Massmedia visade ett mycket stort intresse för frågan om arbetsmiljön, inte

minst kom flera tulltjänstemän att intervjuas vilket gav extra legitimitet till drivandet av frågan om arbetsmiljön.

Den 10 juni var samtlig lokalpress samt Svt och Tv4 närvarande. Det kunde konstateras att nya s k snokar låg på plats, gummimattor fanns också på plats, väl tilltagen personal där personalstyrkan kunde uppskattas till över 20 tjänstemän. Arbetsgivaren gjorde stor "show" av detta eftersom alla resurser i Skåne fanns på bron den här dagen. CBRN-bilen, scannerbussen samt ett otal målade tjänstefordon som på ett mycket proffsigt sätt stod uppställda för beskådande av media, tjustigt. Samtidigt pågick även en mycket stor polisrazzia så tullens kontrollplats var överbelamrad av olika sorters tjänstefordon, imponerande.

I detta "cirkus benneweiss" skulle arbetsmiljöombuden försöka att göra ett kvalificerat arbete och bedöma mattor, snokar och dessutom räkna manskapet vilket inte var gjort i en handvändning. Efter c:a en och halv timme och efter samråd med varandra beslöts att godkänna åtgärderna som arbetsgivaren hade gjort. Svidande kritik framfördes av personalen på plats; " de sämsta snokar man nånsin

sett". Från arbetsgivarhåll bemöttes kritiken med utfästelser om att detta inte var vägs ende utan början på ett mer effektivt arbetsmiljöarbete på bron, vilket känns igen och sagts förr, således inget nytt.

En liten anekdot, mitt när arbetsmiljöombuden håller på och ligger ner på alla fyra för att undersöka snokar och mattor i brobizz filen, när det var som allra mest trafik, stoppas en bil, två tulltjänstemän leder ut en kraftigt berusad chaufför. Det 54:e ingripandet på ett halvår, vilket fick till följd att en enorm kö uppstod, ett riktigt trafikgryt.

Vid 18:00- tiden när skyddsombuden lämnade bron, media hade mer eller mindre försvunnit, det mesta hade lugnat ner sig, vädret hade ändrat sig från sol till regn och blåst, ja, då kan vi se resultatet med de nytagna fotona som kan ses här bredvid, skrämmande.

Jan Martinsson

Gäst vid babords pollare

Det går med raska steg mot midsommar och firande kring detta. Det gäller för den som är ledig och kan vederfaras denna ynnest. Det är en fantastisk morgon som ger en försmak om vad som förhoppningsvis skall vederfaras oss alla längre fram då sommaren gör sitt intåg. Det är bara att hoppas att allt blir till det bästa för på något vis så behöver vi både värmen och ljuset för att klara den mörkare delen av året.

**Text och Foto:
Jan-Olof Jönsson**



Det är en hel del på gång i Kustbevakningen i dessa dagar. Ett av de nya fartygen KBV 001 är på väg mot sin hemmahamn i Göteborg dit hon väntas anlända i mitten av juli. Det har varit en lång och seg process kring dessa fartyg med avsevärda förseningar mm. Detta har ställt berörd personal på ganska hårda och tuffa prov på både uthållighet och kompetens. Det är långt hemifrån, det tar lång tid att ta sig hem. Det är rörigt och stökigt precis som det brukar att vara på varv. Jag är idag på väg att träffa ansvarig för dessa fartygs tillkomst. Det är en person med stor integritet, kunskap och framtidsvisioner. Han har varit med från början, nästan. Han kom till Kustbevakningen ett år efter

att den blev en egen myndighet. Jag är således på väg till Karlskrona och KC och skall där träffa tekniska chefen Åke Dagnevik och ni är alla mycket välkomna som vanligt.

Hur känns det idag då, undra jag inledningsvis?

– Jo det känns alldeles utmärkt. Det är och har varit stora utmaningar med nya flygplan, nya fartyg. Det mesta är i "hamn" men det återstår en del frågor.

Kustbevakningen är i ett expansivt skede, vad är din spontana kommentar till detta?

– Det är ju regering och riksdag som har ett stort förtroende för vad Kustbevakningen kan uträtta. De tycker att vi har skött oss och är och har varit duktiga framför allt. Vi har på olika sätt visat resultat i olika

sammanhang.

De är lätt att dras med i Åkes entusiasm och visst åstadkommer vi resultat. Det finns ingenting som stoppar en "kustare" när det gäller. När det gäller ställer alltid kustarna upp det har aldrig varit några som helst problem kring detta.

Du kom till Kustbevakningen 1989, vilken var din ambition och målsättning då?

– Jag ville ha en utmaning, inleder Åke

En utmaning, undrar jag?

– Ja just de men aldrig trodde jag att den skulle bli så omfattande som den varit och är. 1995 blev fem tekniska avdelningar till en avdelning. Detta var en förutsättning utveckling, rationalisering och kvalitet. Dessutom så lyfte jag över pengar till fartygen som fick sin egen budget att hantera.

Detta har sparat mycket pengar och tid för tekniska, antar jag?

– Absolut, resurserna skall finnas där kunskapen finns samt där de gör mest nytta, fortsätter Åke.

Vi har ju idag ett databaserat underhållssystem i fartygen, var detta ett måste?

– Ja absolut och därför så såg jag till att AMOS infördes. KBV 181 var det första fartyget med detta system. Det är erfarenheterna från detta som ligger till grund för att det finns infört hela vägen idag.

Så är det AMOS infördes i KBV 181 och var från början ett DOS-baserat program som var tämligen enkelt att hantera och jobba med. Det fanns och finns fortfarande stor utvecklingspotential i detta system.

Var kunde man hitta dej före Kustbevakningens tid?

– I marinen som tekniker och ingenjör

Är det något som du är speciellt stolt över under din tid så här långt i Kustbevakningen?

– Jo det är nog uppdraget att skaffa fram flygplan. Detta var något som jag aldrig sysslat med tidigare. Det var nog en av mina största utmaningar så här långt.

Var det något speciellt kring dessa flygplan, undrar jag?

– Absolut. Vi har tagit fram ett system i dessa flygplan som är av världsklass. Vi är kanske inte unika men det är många som vill se vad det är vi har och vilka konster systemen kan utföra. **Finns det något som du helst vill glömma, undrar jag?**

Åke lägger pannan i djupa veck och funderar en lång stund. Det är naturligtvis en samvetsfråga men jag får ett svar.

– Det var den kritik som jag fick från riksrevisionen i

samband med en upphandling.

Den var och kändes orättvis.

Finns det något som du känner speciellt för under dina 21 år i Kustbevakningen?

– Har man lyckats vara kundanpassat till dem på sjön. Jag vill veta hur det funkar ute, det är något som jag saknar idag.

Saknar det är väl bara att komma ut till oss?

– Tiden räcker inte till. Det är ett sådant tempo idag och man kan inte vara på mer än ett ställe samtidigt. Men faktum kvarstår att vara ute på linjen emellanåt är något som jag verkligen saknar.

KBV 181, var hon de första fartyg som du var med och tog fram?

– Nä, det började egentligen med 300-projektet. En person som jag särskilt minns i det här sammanhanget är Kalle Mäki som var med i projektet för fackets räkning. Han var en stor tillgång och resurs. Honom minns jag med glädje.

Något speciellt med 300-fartygen?

– Absolut och det är ju vattenjetdriften. Ingen ville ha detta framdrivnings-system, man var ytterst negativ. Man var van vid propeller och axlar.

När togs de första "årtagen" kring de stora fartyg som håller på att byggas i Galati, Rumänien?

– Det var i början av 2000-talet. Man såg att trafiken i Östersjön expanderade. Det var dessutom två allvarliga olyckor utanför Spanien och Frankrike. Båda dessa fartyg kom från hamnar i Östersjön.

Vad är du mest nöjd med idag?

– Lyckats skriva avtal och ta emot leverans av KBV 001

Vad önskar du mest av allt just nu?

– Mer tid för min egen personal

Senast lästa bok, undrar jag avslutningsvis?

– Tusen strålar

Det har varit ett intressant möte med en intressant och engagerad person. Jag samlar ihop mina papper och lämnar Åke. Jag funderar över vad jag nyss fått mej till livs i form av berättelser och händelser i en teknisk chefs liv i Kustbevakningen.

”*Det är ju regering och riksdag som har ett stort förtroende för vad Kustbevakningen kan uträtta. De tycker att vi har skött oss och är och har varit duktiga framför allt. Vi har på olika sätt visat resultat i olika sammanhang.*”

Utkik från akterdäck

Har ånyo intagit favoritplatsen, babords pollare. Vädret är det bästa och det går med stormsteg mot midsommar. Lyssnar på det rytmiska och jämna mullret från skorstenen och konstaterar att allt är som det skall i maskin. Varvtalet är satt för bästa bränsleekonomi. Viktigt i dessa dyrtider. Som sagt sommaren närmar sig alltmera och med de höjda drivmedelspriserna. Av någon märklig och outgrundlig anledning så tryter förråden och världsmarknadspriserna på råolja stiger. Det märkliga och outgrundliga i detta är att det alltid tycks sammanfalla med entrén till sommaren då sommartrafiken börjar att ta fart.

Sitter och funderar över en historia jag läste nyligen. Den ser ut så här:

"Två västgötaknallar knallade runt i landet för att sälja lite ditt och lite datt. På vägen framför dem hoppade en groda.

- Du får en riksdaler om du käkar upp den där hoppetossan, sa den ene. Visserligen såg den inte särskilt aptitlig ut, och den sprattlade förfärligt i halsen, men ner kom den - och riksdalern bytte ägare. Förlusten av den goda pengan grämde knallen svårt. Så när de såg ännu en groda på vägen frågade han:

- Får jag tillbaka riksdalern om jag käkar upp den där grodan? Kamraten kunde inte gärna säga nej, så ytterligare en kväkande groda försvann ner i knallens gap. Riksdalern bytte



Skånsk idyll på väg mot Mölle.

återigen innehavare. Och ingen av knallarna förstod någonsin vad de tjänade på den affären".

Grodor eller inte så är det inte alltid man äger förmågan att se det fina eller smarta i en affär. Om det gäller ovanstående vet jag inte men på något sätt så länder berättelsen till eftertanke.

Man undrar lite hur människan tänker och fungerar ibland. Allting måste inte vara logiskt och tillspetsat för att få plats och någon att stanna upp och tänka efter. Själv tillhör jag de obotligt positiva i alla sammanhang. Det kanske retar en del men det är och förblir en del av mej själv. Dessutom har jag inga som problem utan enbart uppgifter av varierande svårighetsgrad att lösa. En del finner jag lösningen till andra inte. Det får bli som det vill med den saken. Det inte jag kan lösa kan nog någon annan lösa.

Jag försöker alltid se

möjligheterna istället för svårigheterna. Det känns alltid bättre på något sätt. Detta tar sig ibland uttryck i att andra kan irritera sig över hur jag uttrycker mig då de tar upp något besvärligt eller komplicerat. Mitt enkla svar brukar då oftast bli:

- Det ordnar sig på något sätt

Många som hör detta tycker att jag tar lätt på saker och ting men det handlar inte om det ena eller andra utan vad det handlar om är att försöka se möjligheten eller lösningen. Varför då krångla till saker än mera än berättaren redan gör. Det är varken kreativt eller särskilt framgångsrikt att förstärka någons ilska eller frustration över någonting som inträffat eller förspills. Att gå upp i varv och bli fly förbannad fråntar de flesta den självklara förmågan att tänka klart eller ens logiskt. I det läget gör sig enbart de urtida instinkterna påminda.

Dofterna från köket påminner

om någonting helt annat. Dofter som sakta och smygande ringlar sig ut från byssan och letar sig hela vägen upp till mina näsborrar. Beslutar att lämna pollaren för att inte börja hallucinera.

Funderar också lite över vad som skall göras under den kommande semestern. Det är som vanligt fullt upp hemma på tomten men jag tänkte på något fiffigt sätt dra mig undan detta. Jag är ju den lyckliga situation att jag är begåvad med trenne arvingar samt ett barnbarn.

Jag skulle nog kunna tänka mig att ta hand om barnbarnet i utbyte mot lite hjälp på tomten. Det skulle kunna lösa en del funderingar som jag har. Så får det bli och fördelen med att ta hand om barnbarn är ju att det alltid finns föräldrar till hands att lämna över till när det kärvar till sig.

Kör så det ryker
Text&Bild
J-O Jönsson

Information om 58+

Då många ställt/ställer frågor kring 58+ finns behov av att redogöra för tillkomsten och hanteringen i denna fråga.

58+ uppstod i ett läge då trygghetsstiftelsen ansågs ha/ta in för mycket pengar för sitt ändamål, omställningsarbetet för uppsagda/ uppsägningshotade statligt anställda. Då beslöt parterna att av den avgift myndigheterna betalade på sin bruttolönesumma, i dåläget 0,65%, skulle respektive myndighet få disponera 0,3% för vissa ändamål.

På Tullverket kom vi fram till att dessa medel skulle användas för att skapa "ett uthålligare arbetsliv" varefter 58+ skapades.

Kravet om förhandling kommer sig av att de 0,3% är s.k. partspengar och inte disponeras ensidigt av arbetsgivaren utan parterna (fack-arbetsgivare) måste vara överens om användningen. (I tidigare förhandling har parterna varit överens om att avsätta löne-medel till trygghetsstiftelsen för omställningsarbetet för uppsagda/ uppsägningshotade statligt anställda.)

58+ har i Tullverket visat sig ha väldigt positiva effekter på de som haft förmånen/möjligheten att ta del av dessa erbjudande som getts genom åren. Vid jämförelse med motsvarande åldersgrupper utan 58+ är sjukskrivningstiden halverad vilket redovisats på arbetsmiljökommitténs möte.

Den omtalade avsättningen om 0,3% fortsätter än i dag och varje månad disponerar Tullverket ca 150 - 180 000kr för ett eventuellt sådant ändamål som kan överenskommas mellan parterna. De outnyttjade medel från denna avsättning var vid årsskiftet (enligt ag) ca 3,5 mkr.

TULL-KUST/Tullrådet har diskuterat frågan flitigt och är helt samstämmiga i att 58+ är vårt första alternativ för användning av dessa medel. Arbetsgivaren Tullverket motsätter sig i nuläget detta och anger verksamhetskäl som orsak. All statistik visar med tydlighet att 58+ har gett den efterfrågade effekten "ett uthålligare arbetsliv" vilket båda parter är överens om.

Någon överenskommelse om ett stående erbjudande efterhand som åldersgränsen uppnåtts har inte varit möjligt att komma överens om. Utan varje erbjudande om 58+ har varit kopplat till en förhandling mellan parterna då erbjudande lämnats till nya årgångar.

TULL-KUST/Tullrådet har genom åren återkommande fört fram begäran till arbetsgivaren om att nya erbjudande om 58+ skulle ges.

Under våren svarade arbetsgivaren på en sådan begäran genom att lämna ett förslag om 58+ för årgångarna 1949 och 1950 dock var detta villkorat med att en hälsopedagog skulle anställas under 2 år och att inga nya erbjudande skulle ges under denna tid.

Fakta i korthet om 58+:

- Ger möjligheten att sänka arbetstiden med max 20%
- 58+ innebär exempelvis att man arbetar 80% av sin arbetstid men erhåller 90% av sin heltidslön.
- Varav partspengarna betalar 10%
- Arbetsgivaren sparar 20% av heltidslönen
- Kan bara användas mellan 58-61 år.
- Vid 61 års ålder är man skyldig att ta ut delpension eller gå upp i heltid

Tullrådet behandlade frågan och beslutade enhälligt att inte acceptera förslaget med det villkoret, utan begära förhandling i frågan. Vid förhandlingen klargjorde arbetsgivaren att något förslag inte längre fanns om något nytt erbjudande om 58+ på grund av verksamhetskäl och att förhandlingen för deras del handlade om andra sätt att använda de partsmedel som fanns till förfogande. Förhandlingen är för närvarande ajournerad. Tullrådet diskuterade frågan även vid sitt senaste möte den 2-3 juni och vi kommer även fortsättningsvis

att hävda att den bästa användningen av de partsgemensamma pengarna är att ge erbjudande om 58+ som ett medel att ge ett uthålligare arbetsliv.

TULL-KUST kommer i en snar enkät att tillfråga de närmast aktuella om deras åsikter om vikten av 58+ samt om de skulle säga ja eller nej till ett sådant eventuellt erbjudande. Denna enkät kommer troligen under senare delen av augusti eller i början av september.

Kansliet

Förändring av nordisk samverkan

Ett tydligt exempel på att ledningen för Tullverket, sannolikt som en direkt följd av vad som hände under våren 2008, inte gärna längre vill ha med TULL-KUST att göra är bl a beslutet om den förändrade representationen vid möten i den s k Gränstullsarbetsnämnden. Nämnden finns inrättad mellan den svenska och norska tullen som en följd av det svensk-norska gränstullsarbetet. Ett samarbete som för övrigt i år fyller 50 år. Till nämndens årliga sammanträden har de båda ländernas tullfack under åtskilliga år inbjudits att delta. Men inte nu längre. Vid ett möte 2006 så diskuterades förvisso en ändring av representationsreglerna för dessa möten. På fråga från de båda deltaganden tullfacken om en sådan ändring skulle innebära några konsekvenser för tullfackens framtida roll och medverkan så gavs svaret att så inte var tanken. Detta framgår också av protokollet från mötet. Vid efterföljande möten såväl 2007 och 2008 var också båda ländernas tullfack representerade enligt tidigare ordning. Inför 2009 års möte i Norge så bestämde i all tysthet den högsta ledningen och utan att informera TULL-KUST, att inte anmäla förbundet till mötet utan ansåg uppenbarligen att det fick räcka med tullfacket från

Norge eftersom det landet var värd för mötet. Resultatet av den ändrade arbetsgivarinställningen fick TULL-KUST sent om sider reda på via det norska tullfacket som informerade förbundet om att ett gränstullsarbetsmöte inom kort skulle hållas och att TULL-KUST inte gick att återfinna på den presenterade deltagarförteckningen. De norska kollegorna undrade givetvis varför. TULL-KUST kontaktade omgående HK som efter lång tystnad/betänketid svarade att arbetsgivarens nya ställningstagande grundades sig på beslutet om ändring av representationsreglerna som antogs 2006. Jag stämde omgående av min minnesbild från 2006 med min motsvarighet i Norge eftersom vi båda var med på det mötet. Vi hade exakt samma minnesbild och uppfattning. När stadgeändringen skulle tas så ställde vi, som också anges inledningsvis, särskilt frågan om tullfackens framtida medverkan och fick svaret att det inte skulle bli några ändringar i den delen. Om det som nu sägs gälla var tanken redan 2006 varför togs då inte bladet från mun med en gång utan varför kommer det först 2009? Sammanfattningsvis kan konstateras att arbetsgivarens allt tal om samverkan är och förblir bara vara en läpparnas bekännelse utan substans för när det kommer till praktisk

verklighet så agerar denne i helt motsatt riktning. Tullverkets ledning vill få det att framstå som att allt är frid och fröjd inom Tullverket. Faktum är nog snarare att så förhåller det sig inte alls. Så dåligt som det är nu har det inte varit på många år. Min känsla är att det har sin grund i det fullkomligt hopplösa organisationsförslag som vissa delar av nuvarande tulleledning lade fram i början på 2008 och som de inte glömt att de fick kraftig bakläxa på.

En epilög beträffande gränstullsarbetsmötet 2009 är nu att TULL-KUST centralt i Stockholm och inom ramen för det s k Dialogforumet får en muntlig information av personer som inte har något att göra med det som rapporteras, än mindre något inflytande på de frågor som avhandlades på gränstullsarbetsmötet. Flera veckor efter att mötet hölls.

Den tidigare möjligheten för fackliga företrädare från norsk-svenska gränsen att på ort och ställe lyssna till vad som avhandlas rörande deras eget arbete och komma med förslag och synpunkter på detsamma har nu beskurits till förmån för ett centraliserat forum där ingen av företrädarna på arbetsgivar sidan har någon kompetens från tullarbete i allmänhet och gränstullsarbete i

synnerhet. Här har inte samverkan på något sätt utvecklats och gått framåt utan många, många steg tillbaka.

Björn Hartvigsson

Upplösning av Norrköpings- avdelningen efter 110 år

Den 26 mars 2009 hade vi årsmöte i Norrköping. En av punkterna på dagordningen rörde upplösning av avdelningen. Frågan väcktes på förra medlemsmötet och har varit vilande. Mötet beslutade upplösning av Norrköpingsavdelningen. Vi har blivit färre och färre medlemmar beroende på pensionsavgångar och omorganisationer. Valberedningen har jobbat med att få ihop en styrelse

men inte fått tillräckligt med intresserade. Det beslutades på mötet att medlemmarna på orten Norrköping går in under Stockholmsavdelningen och medlemmarna på orten Jönköping går till Göteborgsavdelningen. Till kontaktperson i Norrköping valdes Annika Lindberg och som ersättare Ulla Larsson. Till kontaktperson i Jönköping valdes Hans Leth och som ersättare Ulla-Britt Andersson. Tullfacket i Norrköping bildades år 1899 och det är sorgligt att vi inte

kan fortsätta som egen avdelning, men som läget är så är det svårt att driva en egen avdelning när intresset för styrelsearbete inte längre finns. Avdelningen kommer att upphöra vid utgången av april månad och vi hoppas och tror att medlemmarna ska kunna få stöd även i de nya avdelningarna.
Annika Lindberg i Norrköping

Semesterhemmen 50 år



*”Sveriges finaste
gungplatsutsikt”*

Förra året firade tulltjänstemännens semesterhemsverksamhet 50-årsjubileum. TULL-KUST uppmärksam-

made detta särskilt genom att överlämna en penninggåva till varje anläggning för att användas i verksamheten. I Bönan användes pengarna till att införskaffa en ny

gungställning. Sveriges finaste gungplatsutsikt enligt föreståndaren Sven Söderström. PÅ GRÄNSEN återkommer i nästa nummer med

information om vad de övriga semesterhemmen använde pengarna till.

Eiler Björkell har avlidit



Efter en tids sjukdom avled före ombudsmannen Eiler Björkell den 13 juni 2009. Eiler föddes 1922 i Uppsala och han deltog under uppväxttiden i föräldrarnas jordbruk. Under krigsåren upplevde han ryckigheterna med inkallelserna som påfrestande och beslutar sig som 20-åring att ta värvning i flottan. Vid krigsslutet får han också möjlighet till en långresa med pansarkryssaren Fylgia vilket är något extra efter instängdheten i Sverige under kriget.

Tullverket och Sjö tullavdelningen på Katarinavägen i Stockholm blir hans nya arbetsplats när värvningskontraktet går ut 1946. Från 1949 till 1961 var han placerad vid S:t Eriksmässan när den var öppen. Eiler var intresserad av att gå vidare i karriären och gick igenom dåtidens förmanskurs, den sk. tøm-kursen. Redan första åren i Tullverket började han studera på kvällarna under flera år och fördjupade sig särskilt i bokföring.

På 1950-talet engagerade sig Eiler i Stockholmstullens idrottsförening och var med och startade Tullens Idrotts och Skytteförbund. 1957 blev han invald i Svenska Tulltjänstemannaförbundets Stockholmsavdelning och ganska snart därefter var han kassör i avdelningen. En syssla som sedan kom att präglade hans gärning resten av arbetslivet. Han hann också med en längre tids tjänstgöring i Norrtälje när Viking Line startade sin verksamhet i Gräddö och senare Kapellskär. Redan 1971 är han förtroendevald kassör i Tullmannaförbundet för att samtidigt inneha en befattning på Generaltullstyrelsens Ekonomibyrå, byggnadssektionen där han svarar för hyreskontrakt, förvaltning av fastigheter mm.

Den fritidsbaserade kassörssysslans ombildas 1979 till en fast ombudsmannatjänst motsvarande ekonomichef i större organisationer. I hans uppdrag ingår också att förvalta förbundets fastighet på Västerlånggatan 54 i Stockholm. Det är ett omfattande arbete att förvalta ett förbunds ekonomifrågor med medlemsavgifter, konfliktkassor, löner till anställda, fastighetsförvaltning med allt vad detta innebär. Eiler var också ledamot i dåtidens Semesterhemskommitté. Eiler skötte sitt ämbete med bravur och var nästan som en "Finansminister". Det blev inga extra utsvävningar om de inte kunde motiveras väldigt tydligt. Den 1 juli 1986 pensionerades Eiler.

Havet fanns kvar i Eilers själ under hela livet och bäst trivdes han kanske på sitt landställe vid havet i Roslagen. Det blev också en mängd resor under livet och han var till alla damers glädje alltid mycket aktiv på dansgolvet när tillfälle gavs.

Vi som fått lära känna Eiler under hans tid i Tullverket och i den fackliga gärningen kommer att minnas honom som en god kamrat som alltid bemötte människor väl gjorde gott ifrån sig.

Karl Gunnheden

Du som är långtidssjuk TULL-KUSTs sjukförsäkring

- Gäller för Dig som är medlem till och med månaden innan du fyller 65 år
- Ger ersättning efter 90:e sjukdagen fram till förtidspension. Du måste vara sjukskriven till minst hälften i mer än 90 dagar eller få beslut om minst halvt sjukbidrag
- Ersättningen är på 1,5 % av basbeloppet och utbetalas per månad i efterskott. Ersättningen är skattefri.

Fackets sjukförsäkring ingår i Ditt

medlemskap i TULL-KUST som i stort sett är ensamma bland fackförbunden om att ha denna typ av försäkring inbakad i medlemskapet.

När Du varit sjuk i mer än 90 dagar, tag kontakt med förbundskansliet så får Du blankett för anmälan till Folksam.
Telefon 08-40 50540

För mer information om försäkringen och dess villkor se försäkringsbesked i detta nummer eller på TULL-KUSTs hemsida www.tullkust.se

Kansliet

Det är fortfarande möjligt att lämna motion till förbundsrådet

Medlemmar och avdelningar kan årligen lämna motioner till förbundet.

Det är förbundsrådet som består av tull- kustråd samt förbundsstyrelsens ledamöter som hanterar och beslutar om motionerna vid sitt möte som hålls i december varje år.

Förbundsrådet sammanträder i år den 9 december.

För att ge förbundsrådet möjlighet att behandla motionerna säger stadgarna att motioner ska vara förbundet tillhanda senast 60 dagar före förbundsrådsmötet. Förbundsstyrelsen ska avge yttrande senast 30 dagar innan förbundsrådets öppnande.

Detta innebär att enskild medlem eller avdelning ska ha inlämnat motion senast den **9 oktober 2009**.

Tack

Göran has left the building!

Jag vill på detta sätt framföra mitt ärliga och varma tack till alla för uppvaktningen i samband med min sista tjänstgöringsdag den 20 maj. Blommor, presenter, vackra ord, mail och SMS - och inte minst så många medarbetares

närvaro - värmdet verkligen ett gammalt tullarehjärta.

Eftersom avtackningsdagen delvis hade ett Elvis-tema lovar jag - "You're Always On My Mind"!

**Göran Bohlin
Göteborg**

Ett stort och varmt tack till er alla för uppvaktningen jag fick på min sista arbetsdag. Det blev en minnesvärd dag för mig."

**Viola Johansson
Göteborg**

TULL-KUST KANSLI

POSTADRESS
Box 1220, 111 82 Stockholm

BESÖKSADRESS
Västerlånggatan 54

TELEFON
08-405 05 40

TELEFAX
08-24 71 46

E-POST
info@tullkust.se

INTERNET
<http://www.tullkust.se>

EXPEDITIONSTIDER

sep-apr	månd-torsd	08-00 - 16.30
	fred	08.00 - 16.00
maj-aug	månd-torsd	08.00 - 16.00
	fred	08.00 - 15.30

POSTGIRO 2364-8

FÖRBUNDETS PRESIDIUM

ORDFÖRANDE

Björn Hartvigsson
Tel 08- 405 05 36
0709 - 40 29 94 (mobil)

E-POST
bjorn.hartvigsson@tullkust.se

1:E VICE ORDF

Johnny Johansson
Mob: 070- 699 76 08

E-POST
johnny.johansson@tullkust.se

2:E VICE ORDF

Jan-Olof Jönsson
Tel: 070 - 630 11 02

E-POST
xenmedia@telia.com

LEDAMOT KUSTBEVAKNINGEN

Klas Johansson
E-POST

klas.johansson@kustbevakningen.se

LEDAMOTTULLVERKET

Lena Larsson
Tel: 08-456 65 34
mobil: 070-650 95 29
E-POST

lana.larsson@tullkust.se

FÖRHANDLINGS- OCH AVTALSFRÅGOR

Mats-Owe Johansson 08-405 05 38
E-POST
mats-owe.johansson@tullkust.se

EKONOMI OCH ADMINISTRATION

Johan Lindgren 08-405 05 37
E-POST
johan.lindgren@tullkust.se

Sara Einarsson 08-405 05 40
E-POST
info@tullkust.se

Posttidning B

Returadress:
TULL-KUST,
Box 1220,
111 82 STOCKHOLM



*på gränsen önskar
alla läsare
en trevlig sommar*