

PÅ GRÄNSEN



www.tullkust.se

Medlemstidning för anställda i Tullverket och Kustbevakningen

Nr 3 oktober 2012



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. **Alla övriga betalar full avgift.** Nedsättning av avgift sker tidigast från månadsskiftet efter det att **skriftlig underskriven begäran inkommit**. När villkor enligt a – c 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 25.000:- betalas avgift enligt AK 1 *
- b) Vid sjukfrånvaro om minst 50 % och om sjukfrånvaron varat mer än 180 dagar betalas avgift enligt AK 1
- c) Vid tjänstledighet som omfattar minst 90 dagar då ingen annan inkomst erhålls betalas avgift som anges i 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 25.000:-, samt deltid enligt avtal om partiell ledighet för vissa arbetstagare på tullverket.

Nya medlemmar som **aldrig** tidigare varit medlemmar i TULL-KUST betalar halv avgift under första medlemsåret. Därefter gäller ordinarie avgift.

Insändare

Skickas helst via E-post till tidningen@tullkust.se eller på 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.

Föräldraledigt på TULL-KUSTs kansli

TULL-KUSTs kanslichef Johan Lindgren, tillika denna tidnings redaktör kommer under tiden 1 november - 30 april 2013 att vara föräldraledig. Som ersättare på TULL-KUSTs kansli under denna tid har Förbundsstyrelsen anställt Åsa Gunnheden.

Åsa är studieansvarig i förbundet och vice ordförande i Stockholmsavdelningen. PÅ GRÄNSEN kommer Johan dock att göra under sin frånvaro.

Kansliet



Åsa Gunnheden

innehåll

3 - 12

Tullrådet

Gästades vid sitt möte i september som denna gång var förlagt till Malmö av Birgitta Hyltén Cavallius och Michael Nelander.

9

Från Kungshamn till Lysekill

så är rubriken på Jan-Olof Jönssons reportage från den nya kuststationen i Lysekill.

10 - 11



Oroväckande bemanningsutveckling i Tullverket

TULL-KUST har analyserat omfattningen på kommande avgångar inom Tullverket de närmaste åren och kan konstatera att drygt 140 stycken anställda kommer att sluta på pension under åren 2012 och 2013.

7

PÅ GRÄNSEN Nr 3 2012

Medlemstidning för anställda i tullverket och kustbevakningen.

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
Jan Martinsson
Tel: 040-661 33 99
E-POST
jan.martinsson@tullverket.se

Manusstopp
Nr 3 2012
28 november 2012

Omslagsfoton:

Jan-Olof Jönsson,
Johan Lindgren,
Lena Larsson

Nyrekrytera i alla fall lika många som slutar

Så var det återigen höst och våra sommarsemestrar är sedan länge avklarade. Många med mig sparar dock en del av sin semester för att kunna ta ut senare i år. Personligen har jag självklart sparat en vecka för att nu i höst kunna genomföra några av de aktiviteter så man med fördel kan syssla med så års som t.ex. jakt och fiske.

Just nu pågår de centrala löneförhandlingarna, ofta benämnd som RALS-förhandlingar, för fullt. Parterna skiftade yrkanden i slutet av juni och som har legat och mognat till i mitten av augusti. Dels för att det varit semestertider men också för att förbunden inom OFR-sfären skulle få en möjlighet att analysera och diskutera innehållet i Arbetsgivarverkets yrkande. Nu väntar en hektisk tid för oss och förhoppningsvis finns ett nytt centralt RALS-avtal innan den sista september. Jag tillåter mig att vara lite tvivlande inför att vi skall hinna bli klara till detta datum, då parterna i skrivande stund förefaller stå en bra bit ifrån varandra.

Även på myndigheterna, dvs lokalt, har så smått diskussionerna börjat om ett nytt löneavtal. Syftet är givetvis att så mycket som möjligt skall vara klart inom våra myndigheter när det centrala avtalet är påskrivit av de centrala parterna. Ambitionen är att det onödigtvis inte skall behöva dra ut på tiden innan nya löner på ett eller annat sätt ska kunna fördelas till var och en. Nyligen redovisade Polisförbundet en rapport

om huruvida poliser avstår från att kritisera och föra fram synpunkter eller inte p.g.a. rädsla för eventuella repressalier. Undersökningen bekräftar de signaler som nått förbundet om att det inte är accepterat att kritisera arbetsmetoder, mål eller ledarskap. Gör någon detta upplevs det som om det får negativa konsekvenser för t.ex. löneutveckling och karriär.

Hur står det till inom våra egna myndigheter? Har vi blivit tystare organisationer, vågar vi kritisera eller om vi har synpunkter vågar vi föra fram dessa? Eller är det bara runt kaffebordet eller i mässen som vi har åsikter?

Jag anser att detta är en viktig frågeställning att ta upp i nästa medarbetarenkät. Det är oerhört viktigt att vi inte får en kultur i myndigheterna som består av tystnad och att ingen vågar säga något som kan uppfattas som negativt. Det är viktigt att vi har en öppen dialog så vi kan framföra både ris och ros. Konstruktiv kritik för verksamheten framåt. Observera att med kritik och dialog menar jag inte att man skall skälla ut eller prata skit om varandra.

En annan frågeställning i detta ämne, som jag redan påtalat inom Kustbevakningen och som jag blivit lovad att få med i nästa medarbetarenkät, är hur kvinnorna mår och upplever sin situation, sina arbetsförhållanden och stämningen inom myndigheten. Viktigt är att de kommande frågorna blir utformade på sådant sätt att både de som jobbar på kontoren och de som är på linjen kan svara.

En av de absolut viktigaste frågorna som rör både Tullen och Kustbevakningen är personalsituationen. Glädjande

nog rekryterar båda myndigheterna i någon mån men inte i tillräcklig omfattning då många bland de redan anställda och då speciellt inom Tullen gått, går eller kommer att gå i pension. Det pågår en ständig åderlåtning av personal inom främst Tullverkets effektiv handel och brottsbekämpning. För att inte glömma det eviga pusslet med att få ihop tillräckligt med besättningar till fartygen då det allt som oftast inte finns tillräckligt med personal att tillgå.

Inom Kustbevakningen körs det ständigt med övertid och beredskap. Allt för att inte statistiken ska falla. Den senaste fågeln som viskade i mitt öra sa att en besättning som lagts i beredskap inte hade kunnat gå till sjöss om det hade behövts beroende på att de var för få redan i beredskapsläget. När patrullen väl påbörjades kunde inte fartyget ändå lämna kaj för att det fattades folk. För mig är det självklart att man inte kan få kvantitet och lika mycket arbete utfört om det inte finns tillräckligt med personal. Detta gäller båda myndigheterna. Jag tycker att de som jobbar på olika ställen inom våra skrän gör ett fantastiskt jobb. De håller verkligen ställningarna och ser till att jobbet blir gjort så att man nästan inte kan se att det fattas personal. Detta har dock en gräns och båda verksamheterna har här ett stort ansvar för att ge sina mycket lojala och dugliga medarbetare de bästa förutsättningarna att även fortsättningsvis utföra ett utmärkt arbete. En nyrekrytering till i första hand kärnverksamheten minst lika stor som det årliga bortfallet i form av pensioner och opåräknade avgångar borde vara ett självklart mål.

Ibland undrar jag verkligen finns omtanke om personalen överallt? Jag blir en smula fundersam när jag får höra talas att det med jämna mellan rum händer att någon lossar på hjulbultarna på tullpersonalens privata bilar på Arlanda. Det finns i och med det en stor och uppenbar risk att hjulen lossnar från bilen när de skall köra hem i sina bilar efter avslutat pass. Detta har enligt uppgift pågått under en längre tid utan att något har vidtagits från arbetsgivarens sida för att om möjligt komma till rätta med detta säkerhetsproblem. De närmast ansvariga har såvitt jag känner till bara redovisat problem på problem för att komma rätta med frågan. Förslag om bättre belysning, inhägnat område, kameraövervakning har uppenbarligen redovisats som helt ogenomförbara åtgärder. Att en ur personalen en dag kan komma att skadas allvarligt förefaller vara underordnat. Man kan verkligen undra om det är rätt personer som är satta att sköta så viktiga frågor som personalens säkerhet när de med så bristande inlevelseförmåga tar sig an uppgiften. Ett förslag som ändå kommit fram har varit att personalen kunde få parkera sina bilar på ett inhägnat område en bra bit från arbetsplatserna. För att ta sig till och från de olika parkeringarna skulle de kunna hoppa på bussen som går runt på Arlanda. Min spontana reaktion på detta förslag är hur upplyftande är det att få stå och vänta på en buss i kanske regn och rusk när man t.ex. efter avslutat nattpass för att därefter kуска runt på flygplatsen en bra stund innan man kan sätta sig i sin bil för att åka hem och sova. De begåvade idekläckarnas nästa förslag är kanske att uppmana personalen att

lämna sina bilar hemma för då har de verkligen hittat den optimala lösningen på problemet.



Ett hav i gungning



Klas Johansson



Jan-Olof Jönsson

Så kan man enklast beskriva situationen i Kustbevakningen för tillfället. Bistra tider väntar runt hörnet vad avser ekonomin. Någon tid ytterligare klarar sig Kustbevakningen på tidigare anslagssparande men detta ebbar sakta men säkert ut och tillerkänns man då inte ett rejält tillskott i kassan väntar åtstramningstider som kommer att märkas men framför allt kännas. Vad som exakt planeras, om det planeras, eller hur arbetsgivaren tänker hantera denna situation är höljt i dunkel för tillfället. Några signaler till facket om tänkta eller möjliga åtgärder för att förbereda och eventuellt försöka att lindra möjliga effekter, lyser med sin frånvaro. Allt man hör idag är rykten av olika slag och ursprung. Att det gungar under fötterna i Kustbevakningen känns och har känts en längre tid. Osäkerheten strör sordin över stämningen och ligger som en våt filt över oss just nu. Visserligen har det anställts aspiranter i år och det är naturligtvis bra men det räcker inte. För att få kontinuitet i rekryteringen och upprätthålla förmågan att hålla jämna steg med avgångar av olika slag så fordras det rekrytering av minst 15 aspiranter årligen lång tid framöver. Kustbevakningen behöver växa personellt på rätt ställen och inte materiellt. Varför har det då blivit så här, undrar naturligtvis vän av ordning. Frågan är både enkel och på samma gång komplicerad. Det finns inte ett svar utan flera. Ett av svaren torde vara att det

har investerats en hel del nya fartyg och flygplan de senaste åren. Det har byggts utan att man funderat över vad drift, underhåll och bemanning kommer att ställa för krav. De nya investeringarna i form av fartyg och flygplan som tillförts Kustbevakningen är naturligtvis, rätt utnyttjat, av mycket stort värde.

Ett annat svar kan vara att man skulle, så fort kontrakten undertecknats, satt igång med att inventera mjukvaran i företaget och därmed bildat sig en uppfattning om utbildningsbehovet av tillgänglig personal. Man kunde med fördel ha gått ut med en intresseförfrågan för att på så sätt få en uppfattning om intresset att tjänstgöra i utsjöbevakningen. Man kunde då direkt ha påbörjat utbildningar i den takt som verksamhet och ekonomi tillåtit. Detta diskuterades i tämligen blygsam omfattning fram tills det vara dags för den första leveransen.

Ett ytterligare svar handlar om behörigheter. Behörighetssystemet av idag i Kustbevakningen för framförande av fartyg och båtar idag är på gränsen till ett absurdum. Man har beslutat om ett behörighetssystem som i vissa lägen får formen av ett moment 22.

Befälhavare, styrmän och övriga i Kustbevakningen ska självklart ha en god utbildning och kompetens men det måste ändå vara så att man tar hänsyn till vilka vattenområden Kustbevakningen mestadels rör sig i. Jämförelser med handelsflottan hör man av och till, det är och förblir en felaktig jämförelse. Enda likheten mellan Kustbevakningen och handelsflottan är att vi rör oss samma medium därefter upphör alla likheter. Handelsflottan använder sina fartyg för

godstransporter medan fartyg och båtar i Kustbevakningen utgör ett arbetsredskap för att kunna fullgöra sin tjänsteutövning till sjöss. Vi måste ha tillgång till fartyg och båtar för att över huvudtaget kunna genomföra vårt uppdrag nämligen att öka säkerheten för liv och miljö till sjöss.

Ett fjärde svar kan vara att man har gett sig in på helt nya verksamhetsområden utan att först ha informerat sig om hur man bäst kan bedriva denna verksamhet för att få optimal utdelning. Jag tänker då närmast på bogsering och storskalig brandbekämpning. Två områden som i sitt utövande innebär stora risker för både personal och fartyg.

Man måste också konstruera ett fiffigt system där övningsverksamheten kan redovisas på ett bra sätt. Det har över åren alltid funnits en omfattande övningsverksamhet i Kustbevakningen med oljelänsor samt olika typer av upptagningsystem. Övningsverksamheten i de nya fartygen tar sig dock helt andra uttryck, denna verksamhet upptar stor del av den tillgängliga arbetstiden. Någon form av redovisningssystem måste utarbetas så att vi på ett klart och tydligt sätt som kan tillfredsställa vår uppdragsgivare på det här området.

Hur redovisar man på ett trovärdigt sätt, i staplar eller diagram, övningar i avancerad brandbekämpning och nödbogsering så att det kan motivera investeringarna. Hur redovisas och säkerställs besättningarnas kompetens på området det är ju enbart i ett skarpt läge allting ställs på sin spets.

Jösse & Klas

Effektiv handels konferens

Vid det senaste informationstillfället som TULL-KUST hade med Åsa Wilcox, chef för EH/effektiv handel, så informerade hon om en planeringskonferens som hela ledningen för EH bokade till i slutet av september. Vi föreslog att även representanter från de fackliga organisationerna skulle bjudas in och Åsa sade ja till förslaget och undertecknad fick möjligheten att vara med vid två intensiva dagar på Häringe slott söder om Stockholm. Runt 40 medarbetare från EH:s ledning för de olika verksamhetsområdena var närvarande, såsom EH stab, ledningarna för de tre olika KC:na – Klarering, Tillstånd och Uppföljning samt specialist- och biträdande specialistchefer. Även en representant från analysfunktionen på NE/nationella enheten deltog. Inledningsvis så informerade Mathias Grönlund och Jan Törnqvist om det internationella arbetet 2013 och framåt som Tullverket i allra högsta grad är en del av i det dagliga arbetet. Det handlade bland annat om arbetet med nya tullkodexen UCC samt arbetet i WCO och WTO som påverkar oss. Information gavs också om utvecklingsagendan för tertial 3/2012 och tertial 1/2013 som beslutats den 25 september av SFA/ styrgruppen för förändringsarbetet i tullen

De olika KC:na, cheferna och biträdande cheferna för nationella specialisterna och analysfunktionen på NE gjorde sedan redovisningar för vilka stora riskområden och prioriteringar för 2013 som det finns inom respektive verksamhetsområde.

Ett genomgående problem för hela EH är de stora pensionsavgångarna där nyrekryteringen inte på långa vägar täcker behovet. Inom gruppen nationella specialister, där omsättningen av medarbetare är stor, finns problem med att rekrytera och behålla medarbetare med djup tullkompetens. Resursbristen medför också att det blir problem med all kompetensöverföring som behöver genomföras. Det kan inte nog poängteras hur viktigt det är att satsa på

tullkompetensen i kärnverksamheten. Resursbristen och den höga arbetsbelastningen gör också att det är svårt att få deltagare att medverka i olika arbetsgrupper och projekt som är viktiga för att utveckla och påverka den framtida tullverksamheten.

I och med att Sverige är medlem i EU så är arbetet inom effektiv handel i mångt och mycket styrt av regler som gäller för hela EU. Hur många medarbetare behövs det då för att klara kärnverksamheten inom effektiv handel? Jag får en känsla av att gränsen är nådd och inom flera områden är inte arbetsmiljön bra. Det är nog dags att på allvar börja prioritera och till och med kanske att ta bort vissa uppgifter för att vi inte mäktar med och kan göra ett tillfredställande arbete. Lite siffror som belyser utvecklingen är att i början av 2008 fanns det 798 medarbetare och prognosen för slutet av december i år är 653 stycken. Det var två mycket intensiva dagar. Men trots de allvarliga ämnena så var stämningen god för det gäller ju att vi kan diskutera och gemensamt komma fram till förnuftiga slutsatser. TULL-KUST ser det som mycket positivt att ha fått möjligheten att delta på denna konferens och ser fram emot att även fortsättningsvis få delta i liknande sammanhang.

Lena Larsson

Kärnverksamheten blöder

– nyrekrytering ett måste

Sommaren är över för denna gång och nu är det inte så kul att prata om väder och vind. Vi går mot mörkare tider, men även det har ju sin tjusning. Det är väl det som är så fint med vårt land, att vi har en sådan markant skillnad i klimat mellan sommar, höst, vinter och vår.

Just när detta skrivs, håller de centrala parterna på att förhandla om vår RALS. Vi hoppas och tror att det är inne i en slutfas och att vi inom kort på allvar kan dra igång förhandlingarna på våra myndigheter. Tillsammans med HR avdelningen, har vi oavsett hur det går med de centrala förhandlingarna, kommit överens om att träffas den 3/10, för att redogöra för ståndpunkter från de parterna och tillsammans identifiera och gemensamt lösa eventuella problem.

Tertial två är avslutad och vi väntar med spänning på om det kan blivit några kronor över även i denna redovisning. Tullen står, som alla känner till, inför gigantiska pensionsavgångar och för vår myndighets överlevnad är det ett måste att vi bibehåller det antal medarbetare vi har idag och inte låter numerären bli mindre år efter år.

Kärnverksamheten blöder och nyrekrytering är ett måste. Det är behov överallt, men via processledningen har vi förstått att inom Effektiv Handel är behovet som störst inom Klareringsverksamheten. Tullen har en skyldighet mot näringslivet att kunna erbjuda god service. De signaler vi får från några tongivande företag inom expeditionsanschens, är att så inte alltid är fallet. Det känns som en droppe i havet att under nästa år till hela Tullen, bara rekrytera 42 nya medarbetare.

Vi har haft en diskussion med ledningen om synen på kärnverksamheten. Under sommaren utlystes två graviditetsvikariat i en av stödprocesserna. I knapphetens

tidevarv frågar vi oss om detta är en självklarhet. För inom kärnverksamheten har vi inte direkt några pooler med utbildad personal, som kan rycka in när det behövs. Har man olika syn på resursfrågan inom huvudprocesser och stödprocesser? Vi väntar med spänning på vad ÖD Per Nilsson ska återkomma med för svar.

För första gången har jag varit med i ett internationellt möte, ett så kallat UFE möte. Detta är en organisation för Europeiska fackföreningar, som organiserar personal från Tull- och Skattemyndigheter. Denna gång så var mötet i Köpenhamn och för mig var det mycket lärorikt. Jag deltog tillsammans med förbundsordförande Björn Hartvigsson, Jan Martinsson (Malmöavdelningen) och Mats Hansson (Göteborgsavdelningen).

Respektive länders delegater redovisade hur de har det på hemmaplan. I stort sett alla länder rapporterade om större eller mindre kriser. I vissa länder beaktades t ex statsanställda av många, framförallt via media, som de som starkt bidragit till den pågående krisen. Tack och lov behövde vi från Norden inte redovisa en riktigt så dystert bild.

I Sverige har vi en s k nolltolerans mot i stort sett allt vad gäller droger m m. Härutöver vill vi inte att det ska råda illojal konkurrens inom näringslivet. Som ett betydande skydd för att klara allt detta står det svenska Tullverket och dess anställda. Men allt detta går inte i längden att klara utan resurser i kärnverksamheten. Det betyder att nyanställningar för de som slutar är ett det minsta man kan begära. Här måste verksamheten snart bekänna färg. Ska vi ha ett bibehållet Tullverk eller ska vi nedrusta?

Ha det så bra så länge !



Peter Martinson

Tullråd i Malmö

TULL-KUSTs Tullråd höll ordinarie möte den 25-26 september och denna gång var mötet förlagt till tullens utbildningslokaler i Malmö. På dagordningen stod bland annat en lägesrapport av den pågående centrala avtalsrörelsen RALS 2012 mellan Arbetsgivarverket och OFR/offentliganställdas förhandlingsråd på statens område, rapport från nationella huvudskyddsombudet, förslag till handledning för narkotikasökhundverksamheten och behovet av medlemsrekrytering. Till Tullrådsmötena brukar vi bjuda in olika representanter för tullens ledning och denna gång hade vi bjudit in två KC-chefer från Malmö: Birgitta Hyltén Cavallius, KC klarering och Michael Nelander, KC gränsskydd Malmö. Birgitta och Michael tackade för inbjudan och inledde med att beskriva arbetet som bedrivs inom respektive KC. Båda berättade med stolthet om all den verksamhet som utövas och vilka de är chefer för. Birgitta kallade klareringen för "navet i tullen" och Michael informerade kring de stora resultaten i form av beslag och antal anhållna. Något som framgick med tydlighet och är ett gemensamt problem för dem båda är att resurserna räcker inte till. Båda har ett mycket stort behov att rekrytera på grund av stora pensionsavgångar de närmaste åren. Mats Hansson, nationella huvudskyddsombudet, rapporterade om att alla de lokala samrådsmötena för arbetsmiljö hade haft sina uppstartsmöten. En viss kritik hade redan framförts när det gäller brist på representation för EH/effektiv handel i Sundsvallsmötet. Ledamöterna i Tullrådet uppmanades att komma med förslag på lämplig representation och Mats Hansson fick i uppdrag att sy ihop ett slutgiltigt förslag.



Birgitta Hyltén Cavallius och Michael Nelander gästade Tullrådet.



Tullrådet diskuterade medlemsrekrytering under sitt möte i Malmö. På bilden fr: v. Annika Lindberg, Mats Hansson och Elisabeth Eriksson.

Från Kungshamn till Lysekil



Text och Foto:
Jan-Olof Jönsson

En samlad besättning till höger flankerad av stationschefen "Jabbe"

Regntunga skyar hänger över hela Nordvästskåne då jag påbörjar min färd utmed E6-an norröver. Landskapet börjar sakta men säkert att ändra karaktär, höstfärgerna börjar göra sig alltmera påminda. Vi närmar oss hösten, värmen har fått ge vika för höstruskets betydligt blygsammare temperaturer. Naturen förbereder och gör sig redo att möta en annalkande vinter vad nu denna kommer att medföra, det återstår att se.

Väl ankommen till Ks Lysekil möts man av leende, trevliga och nyfikna kolleger. Det känns alltid bra att komma upp västkusten, jag vet inte om det är det salta sjövattnet som bidrar till detta. Väl ombord så känns allting som hemma båten är visserligen ny och knappt inkörd ännu men stämningen och gemytet strömmar fritt.

Efter en stunds resonemang och information om vad som är på gång just nu så får jag en stund tillsammans med stationschefen Jan-Bertil

Siljevall eller bland kolleger "Jabbe".

Från Kungshamn till Lysekil, hur känns det, undrar jag?

– Jättebra, riktigt bra faktiskt. Ny station och ny båt en riktig nystart **Är det bättre här eller varför flytta från Kungshamn?**

– Det är absolut bättre här. Vi har fått en placering som är hållbar för oss på lång sikt. Visserligen har några fått längre resväg till jobbet och det blev naturligtvis diskus-



– Mycket. Vi har fått en ny modern plattform att jobba ifrån som funkar och är uthållig. Det är ett bra tillskott och vi kan utföra det mesta. Vi har fått en betydligt bättre

och måste stanna hemma. Även på detta område har vi blivit duktigare. Om detta beror på att allt flera upptäcker att ingen är oersättlig eller om det finns

”Vi har fått en ny modern plattform att jobba ifrån som funkar och är uthållig. Det är ett bra tillskott och vi kan utföra det mesta”

sion kring detta när flytten kom på tal. Vi ligger dessutom kvar i samma verksamhetsområde

Fanns det några protester mot flytten?

– Jo så klart att det fanns, men de största kom från Sotenäs kommun.

Vad betyder flytten inom ert verksamhetsområde i Bohuslän?

– Vi ligger nära Preems oljeraffinaderi i Brofjorden så ur strategisk synpunkt ligger vi bra här

Nytt fartyg, KBV 032, vad betyder det?

arbetsmiljö och fartyget är hanterbart i vår skärgård.

Hur ser du på framtiden, undrar jag?

– Ljust, mycket ljust. De enda mörka molnen är besättningsfrågan.

Hur menar du?

– Jo jag vill att vi ska vara tre besättningar för då fungerar alltid två

Jo det är naturligtvis så det är, det är alltid några som är borta av olika orsaker. Framför allt så har vi män blivit duktigare på att ta vårt ansvar som förälder vilket är mycket positivt. Sen är det kurser, kompetensupprätthållande utbildningar som förnyande av diverse certifikat och behörigheter. Det händer också att kustare blir sjuka

andra orsaker vet jag inte.

Handen på hjärtat Jabbe, var det bättre förr?

– Nä det var det inte, våra arbetsplattformar och vår arbetsmiljö har blivit mycket bättre.

Jabbe och undertecknad började samtidigt i företaget varför vi följts åt och dessutom upprätthållit kontakten genom åren och det känns bra.

Jag vill avslutningsvis rikta ett stort tack för det varma mottagande och fina service jag fick under de timmar vi var tillsammans. Fartyget kommer att bli toppen ge er själva tid det tar att landa in i verksamheten.



Utkik från akterdäck

Har återigen intagit favoritplatsen bland platser, babords pollare. Sitter och funderar över livet i allmänhet och arbetsgivarnas offensiv i synnerhet. Har nyligen läst DN debatt där polisförbundet helt riktigt uttrycker en oro över arbetsgivarnas offensiv och vilja att få tyst i leden. Ingen vågar eller vill vara kritisk av rädsla för repressalier i olika former. Det främsta, enklaste och mest effektiva sätt att komma åt och få tyst i leden är förtäckta hot om liten eller utebliven löneutveckling. Här råder tala är silver men tiga är guld, i dess rätta bemärkelse.

Arbetsgivarverket hymlar inte med vad man är kristallklar hur man vill ha det, det ska vara sifferlösa tillsvidareavtal med lönesättande samtal ingenting annat. På en del håll sväljer man detta med hull och hår utan att förstå eller inse konsekvenserna av detta. De handlar inte om att arbetsgivaren vill vara rättvis, juste eller något annat. Det handlar om MAK T ingenting annat. Arbetsgivaren vill ha den totala makten över sina anställda och framför allt deras löne- och anställningsvillkor. Den som tror eller inbillar sig något annat är ute på femton famnars djup. Årets pågående lönematch

mellan arbetsgivarverket och OFR är Arbetsgivarverket ytterst tydlig med vad man vill. Det är bara att ta del och läsa igenom deras yrkande. Sen har vi ordningen med lönesättande samtal som breder ut sig alltmera inte bara hos oss. Detta är ytterligare ett sätt för arbetsgivaren och hans härförare att ta makten och få en tyst organisation. Vem bråkar eller ifrågasätter sin lönesättande chef? Det är bara att ställa sig frågan om man av någon anledning behöver låna pengar av någon då börjar man antagligen inte med att skälla ut eller ifrågasätta personen som man vill låna av. Ätminstone inte om man vill röna någon form av framgång i sitt ärende. Det finns dessbättre roligare saker och ting att fundera över så här i sensommartider. Det börjar bli lite oroligare på sjön när hösten nu närmar sig med stormsteg. Kalla mornar, fukt drypande trä däck. Iland mörka kvällar, levande ljus och mysiga brasor. Sorg över att ännu en sommar

farit sin kos. Längtan efter fingervantar, bylsiga tröjor samt färskinnstoffsorna. Skogen har öppnat sitt skafferi och vi får helt gratis ösa ur dess rikedom av bär och svamp. Luften är klar och hög och gör det lätt att andas. Septembersolen kan vara väldigt smeksam och varmblodig. Iland har skogen har öppnat sitt skafferi och vi får helt gratis ösa ur dess rikedom av bär och svamp. Luften är klar och hög och gör det lätt att andas. Septembersolen kan vara väldigt smeksam och varmblodig även till sjöss så här års. Det har visserligen inte varit världens bästa sommar men det finns ju så mycket annat man kan göra än att ligga på en badstrand och press sig till et yttersta för att ändra färg. Trots alla superlativ man kan rada upp om hösten, så ligger dimmorna täta framför allt till sjöss och regnet strilar, inget lätt sommarregn, utan stora droppar i 45-graders vinkel slår i marken så sand och annat far halvmetersvis upp på tegelväggen på lovertssidan hemma. Det är då vemodstankarna väller fram. Sommaren känns plötsligt väldigt långt borta och då infinner sig en längtan till nästa sommar med nya fikastunder på verandan eller akterdäck till sjöss. Man minns en del kvällar då grillröken låg tät mellan husen som dimman i Lützen en novemberdag 1632. Diskussionerna gick höga över att ha kol- eller gasolgrill. Vad smakade bäst och vad var möjligen nyttigast? Det blev aldrig något slutgiltigt svar på det eftersom man inte kan diskutera personlig smak. De gustibus non est disputandum.

J-O Jönsson

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 åderlåtas 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, uttalat, 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 verksamledningen om en nyrekrytering till kärnverksamheten trots att kännedomen 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 1945-1947	Födda 1948	Summa
BB			
BB-stah		1	1
Sth	1	5	6
Kap	1	2	3
Ans		2	2
Skar		2	2
Mab	8	9	17
Kan		1	1
Hog	3	6	9
Psy	4	2	6
Eng	1	3	4
Gbg	2	6	8
Lar		2	2
Idre		2	2
EH			
EH-stah		1	1
Sth	8	4	12
Hog	4	1	5
Ans	3	1	4
Mab	4	3	7
Gbg	8	5	13
Sul		1	1
Ann	2	1	3
ENoGräns		1	1
Svd		2	2
Täy		1	1
ADM			
Sul		1	1
Sth	4	4	8
Övr	1		1
Mab		1	1
IT			
Sth	1	1	2
Lul	1	2	3
HR			
Mab	1		1
Ans		1	1
NE			
Sth	2		2
Mab	1	1	2
Gbg	1	1	2
Sul	3		3
Hog			
Uml			
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

NTO-möte i Köpenhamn (Nordiska Tullunionen)

Den 9 augusti var samtliga nordiska tullpersonalorganisationer inbjudna till möte på Hjalmar Brantings plats nr. 8 i Köpenhamn. Huset som vi skulle vara i, i två dagar tillhör DTS, (dansk toll o skat). Samtliga nordiska länders personalorganisationer hade hörsammat kallelsen, det betydde att alla var där som var inbjudna. Huset som vi var i, en gammal jättestor villa i en av köpenhamns fashionabla kvarter, var byggt på 1800- talet.

Mötet som började kl: 10:00 inleddes av dts:s vice ordförande Marianne Nielsen eftersom Jörn Rise, ordförande hade blivit hastigt sjuk. På dagordningens två första timmar skulle varje land berätta vad som har hänt i sina respektiva organisationer, först ut var så klart Sverige, som representerades av Björn Hartvigsson, Mats Hansson och Jan Martinsson.

Vi talade om att vi hade fått en ny GD sen vi sågs sist, vi sa även att vi har stora förhoppningar på henne. Vi talade om att vi hoppades att vår GD skulle använda hela sin budget och inte lämna tillbaka några medel utöver anslagssparandet. Vidare redogjorde vi för vår lönerörelse, vi sa att vi hade utlöst två stycken RALS:ar. Vi berättade också hur det rent praktiskt går till rent förhandlingsmässigt när vi förhandlar på en central nivå sedan en lokal nivå och efter det en lokal/ lokal nivå. Vi berättade också



Mats Hansson på väg till NTO-mötet i Köpenhamn följd av Björn Hartvigsson och deltagare från tullfacket på Island.

om våra farhågor vad det gäller pensioneringar och om tjänstemän som inte blir ersatta när de går hem i pensionering. Vi inflickade att målbilden vad det gäller anställda år 2016 endast skulle vara c:a 1850 om inget händer rent budget mässigt, allt enligt öd. Per Nilsson.

Efter c:a en timme som vår presentation tog så var Norges tur. Norge representerades av ordförande Fredrik Stötvig, Hans-Helge Fredriksen och Jon Thesen. Man redogjorde för strejken som blev av i våras, varför det hände och hur det gick till och vad resultatet blev. Resultatet blev en lönerörelse på c:a 4,1 % istället för 3,75%, och att 1000:- var minimi

i den norska lönerörelsen. Förra gången man strejkade i Norge var 1984, så ingen hade egentligen någon erfarenhet av strejk. Norsk Tollerforbund organiserar mer än 90% av de norska tulltjänstemännen.

Finland som representerades av Päivi Österholm från Tammerfors och Kari Lehtinen från Helsingfors, kommer från finska sacco och Sune Sjölund från Åbo som representerades av finska ST. Man berättade att man är c:a 2400 tulltjänstemän i Finland på den civila gränsen, man har ju även en beväpnad del ut med den ryska gränsen. Man har även i Finland fått en ny GD efter Tapani Erling som var mycket populär som GD, man har

fått mycket stora besparingsbeting, så rent budget mässigt ser inte framtiden så ljus ut. Dessutom har man stora problem att få personal till den östra gränsen, den mot Ryssland, tanken är att flytta över tulltjänstemän från västra och södra delen av landet till just den östra delen, så att man kommer ifrån uppsägningar. Och så håller man på att reorganisera tullorganisationen. Vår synpunkt är att finnarna har vår tullorganisation som någon ledstjärna, distrikten ute i landet skall bli större regionala centran osv. Den finska lönerörelsen har hitills givit c:a 2,5% på två år.

Island var nästa land att presentera sig. Ordförande Arsaell Arsaellsson, välkänd

för oss, och som bisittare hade Arsaell en kille vid namn Baldur Bui Höskuldsson, en genom trevlig kille som var ny i dessa sammanhang. Man berättade att man hade jättetuffa nedskärningar i tullbudgeten men ändå inte så tuffa besparingar som många andra verk på Island. Island har 106 st. tulltjänstemän. Vidare berättade Arsaell att löneutvecklingen på Island inte är positiv, man ligger still lönmässigt p.g.a. budgetläget och handelsbalansen. Vidare sa man att man håller på att driva ett fall i "Labour court" (vår motsvarighet skulle vara arbetsdomstolen) gällande ledigheten mellan arbetspassen, man har inga tydliga regler dessutom har man inte tillgång till juridisk expertis, deras paraplyorganisation vill inte hjälpa de isländska tulltjänstemännen, och om man förlorar målet så kommer det att kosta minst 200.000 isländska mynt, vilket är mycket för 106 tulltjänstemän.

Till sist så var det värdlandet Danmarks tur som kom till tals representerades av Marianne Nielsen, Orla Olesen, Jan Nörner, Ole Pedersen och som sagt deras ordförande Jörn Rise som hastigt blev sjuk. Lönerörelsen för danska tulltjänstemän har inte varit så ljus efter en överenskommelse på 1,7% (handslag) blev utfallet endast 1,3% i år. Mycket märkligt att man inte kan lita på ett handslag. Man är därför inte glad över de avtal man trots allt fått igenom. Förväntningarna för de kommande två åren ligger därför i linje med de 1,3% man till slut fick. Till saken hör att i Danmark har facket inte en fri förhandlingsrätt, vår anmärkning. Man berättade

vidare att den uppbyggnad som pågick en ytterst kort tid, de positiva tankar man hade i fjol när vi träffades var verkligen grumlade idag. EU hade verkligen "kört över" de danska politikerna nere i Bryssel. Vår anmärkning

skylt i bakrutan på bilen där det står "follow me" på alla tänkbara språk. Allt detta vill man ha ändring på, det känns som man mycket lång väg att gå, vår anmärkning.

Torsdag eftermiddag hade fina gäster bjudits in,

ytterst charmerande och vänliga.

Fredag eftermiddag ägnades åt att förbereda frågor och ståndpunkter inför det kommande U.F.E. mötet i Köpenhamn i september. De danska värdarna tackade för



NTO i möte

är om de danska politiker verkligen vill ha en utökad kontroll, det känns faktiskt inte så. Orla som känns som en riktig gammal "toller" med en förmåga att tänka framtid var ju såklart mycket besviken. Man redovisade att man är c:a 192 tulltjänstemän, men enligt Orla var inte detta hela sanningen många arbetar endast 50%. Utmed den dansk/ tyska gränsen arbetar en PT- grupp (polis och tullgrupp) och man har tolv gränsövergångar att bevaka. Vidare så önskar sig de danska tulltjänstemännen egen utredningsrätt, i nuläget skall allt som tas i beslag överlämnas till polisen, man vill även ha målade bilar eftersom man inte får stå vid gränsen. Modus, man kör efter bilar som kommer in över gränsen följer efter dem och kör om dem faller upp en

productions manager Steffen Normann Hansen, Tax director Orla Riishede och Tax director Ole Morsing. Dessa tre gentlemen berättade och guidade oss runt via en power point presentation om hur tullen är uppbyggt och hur organisationen ser ut. Allt är organiserad i skat där tullen fungerar som någon form av sektion. Steffen, Orla och Ole har varit anställda idet danska tullväsendet under många år, Steffen i 43 år, ärrade och gedigna men mer politiker än tjänstemän. Vi från Sverige ställde givetvis frågor om varför man kan stå på den ena sidan bron och bedriva verksamhet men inte på den andra, och fick svar som politiker brukar svara, alltså inga svar alls.

På torsdags kvällen bjöd DTS på middag inne på Tivoli där Orla och Ole medverkade,

ett bra och väl utvecklande möte och förklarade att mötet var slut. Väl mött nästa år.

Jan Martinsson

Tacka inte oss om cykeln blir stulen.

Tacka ditt fackförbund!

Folksam har en av marknadens bästa hemförsäkringar. Den har du tillgång till genom ditt fackliga medlemskap. Försäkringen skyddar både dig, dina saker och ditt boende. Ja, i stort sett allt du bryr dig om.

Väljer du hemförsäkring i Folksam ordnar det sig om din cykel råkar bli stulen. Tacka ditt fackförbund för det!



Rabatter från Folksam

Med hemförsäkringen hos oss kan du få rabatt på flera av våra andra försäkringar. Klappar ditt hjärta för barnen, bilen eller sommarstugan?

Ring 0771-950 950 så hjälper vi dig!
[folksam.se](https://www.folksam.se)

Folksam

För allt du bryr dig om



Generaltulldirektör Therese Mattsson omgiven av hundförare med hundar vid invigningen i Rosersberg.

Invigning av Tullverkets nya utbildningslokaler Backgården i Rosersberg

Den 24 augusti invigdes nya lokaler för narkotikasökhundutbildningen och samtidigt hölls Öppet hus. Drygt 100 medarbetare från tullen och samverkande myndigheter såsom Polisen, Försvaret, Kriminalvården var närvarande. Deltagare kom även från Finska tullens hundverksamhet. Dessutom deltog representant för Inner Wheel, som flitigt donerar pengar för inköp av nya narkotikasökhundar. Delar av Stockholmspolisens musikkår spelade vid invigningen. Generaltulldirektör Therese Mattsson förrättade invigningen genom att ta isär 2 hundkoppel som fungerade

som ”band” till lokalerna. 8 ekipage utav tullens totalt 50 ekipage bildade häck under ceremonin. Tidigare disponerade Räddningsskolan lokalerna, vilka nu gjorts ändamålsenliga och flexibla efter tullens behov och enligt Jordbruksverkets föreskrifter när det gäller utrymmena för hundarna. Vad sägs om en hög och sänkbar hunddusch? De besökande hade möjlighet att följa demonstrationer

som genomfördes av olika sökmoment med hjälp av hundarna tex narkotikasök på en bil och inomhus i sökträningslokalen.

TULL-KUST hade fått en inbjudan och överlämnade en liten gåva till Ann Brink, som är funktionsansvarig för hundverksamheten.



Peter Martinson överlämnade en gåva till Ann Brink vid invigningen.

Till minnet av Montipa Jongdee



Vår kära medlem och kollega Montipa Jongdee avled den 25 juni efter en längre tids sjukdom, endast 56 år gammal.

Montipa började på CTX i Stockholm 1989. Efter ett par år på avdelningen i Värtahamnen så flyttade hon till oss på klareringen Arlanda flygplats.

Montipa var en uppskattad kollega och en god arbetskamrat. Vi är många som kommer att minnas hennes arbetsglädje och omtänksamhet.

Det var enkelt att samarbeta med henne och trots sin svåra sjukdom hade hon lätt för att le och skratta. Det fanns en stor kraft i hennes lilla kropp. Montipa är mycket saknad.

Närmast anhörig är make. Våra tankar går också till honom.

Roland Fredriksson
Klareringschef



Stefan Niklasson i minne



Den 5 juli 2012 avled Stefan efter en kortare tids sjukdom, endast 58 år gammal.

Han var då på semester med sin fru Inger, dottern Malin samt några kollegor och vänner.

Stefan som varit hundförare sedan 80-talet, var med och startade och utvecklade tullens hundskoleverksamhet med start i Norrtälje och nu även i Rosersberg.

Stefan som var hundsamordnare för KCG GBG lämnar ett väldigt stort tomrum efter sig och då särskilt bland oss hundförare.

Vi kommer ihåg Stefan som en person som hade nära till skrattet, var lätt att samarbeta med och som alltid stöttade sina kollegor.

Hundförarna i Eda/Hån, Svinesund och Göteborg

Tack

Tack alla ni som deltagit i sorgen efter Stefan. Tack för hjälp och tröst, vackra blommor, kärleksfulla kort och inte minst för alla bidrag till hjärtlungfonden.

Inger och Malin

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 PRESIDUM

ORDFÖRANDE
Björn Hartvigsson
Tel 08- 405 05 36
0709 - 40 29 94 (mobil)
E-POST
bjorn.hartvigsson@tullkust.se

1:E VICE ORDF
Peter Martinson
Tel: 042 19 86 99
E-POST
peter.martinson@tullverket.se

2:E VICE ORDF
Jan-Olof Jönsson
Tel: 070 - 509 18 25
E-POST
xenmedia@telia.com

LEDAMOT KUSTBEVAKNINGEN
Klas Johansson
E-POST
klas.johansson@kustbevakningen.se

LEDAMOT TULLVERKET
Lena Larsson
Tel: 08 - 405 05 35
Mob: 070 - 650 95 29

E-POST
lena.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

Intensiva centrala avtalsförhandlingar i slutskedet

Det statliga avtalet som gick ut den 30 september. pågick med intensiva förhandlingar in i det sista. Parterna, det fackliga förhandlings- och samverkansorganet OFR/ S, P, O* och Arbetsgivarverket, kom då överens om att prolongera avtalet med två dagars uppsägningstid. Avtalet berör cirka 100 000 anställda inom staten.

- Vi har goda förhoppningar att teckna ett nytt avtal inom kort, sa Åsa Erba-Stenhammar, förhandlingsledare för OFR/ S, P, O.

Vid denna tidnings pressläggning fanns inget färdigt avtal. Alla detaljer när väl ett avtal finns går att ta del av via förbundets hemsida www.tullkust.se.

Då inleds de lokala förhandlingarna på respektive myndighet. PÅ GRÄNSEN åter kommer i nästa nummer som utkommer i december med en beskrivning av dels det tecknade centrala avtalet samt fortsättningen på tullverket samt Kustbevakningen.

OFR/ S, P, O yrkande är bland annat:

- Löneökningar i linje med övriga avtal på marknaden, fastställda i siffror
- Kvalitetssäkra arbetet med att förebygga hot och våld
- Höjning av semesterlönegarantin
- Förbättra den lokala löneprocessen
- Trygghetsavtalet ska tillämpas även för soldater

*OFR/Statstjänstemän, Poliser, Officerare är ett förhandlande samverkansorgan för åtta självständiga fackförbund inom statlig sektor som tillsammans organiserar cirka 100 000 anställda. Medlemmarna finns inom Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Lärarförbundet, Vårdförbundet, Forsvarsförbundet, Tull-Kust och Ledarna.