

# TULL-KUST

Års- och verksamhetsberättelse

2012



Besöksadress: Västerlånggatan 54  
Box 1220, 111 82 STOCKHOLM, tel: 08-405 05 40

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sid:

INLEDNING .....	1
ORGANISATION.....	2
UTREDNINGAR OCH REMISSER.....	3
TULLVERKET .....	4-7
KUSTBEVAKNINGEN.....	8-10
RAMAVTAL OM LÖNER M.M. FÖR ARBETSTAGARE HOS STATEN RALS 2012-2013.....	11-19
Tullverket – Kustbevakningen	
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR.....	20-22
EKONOMI, .....	23
Arvoden förtroendevalda, Medlemsförsäkringar	
STUDIEVERKSAMHETEN.....	24-25
Allmänt, Studierådet, TCO-kurser, Lokala kurser, Förbundskurs Ekonomi	
ÖVRIG REPRESENTATION .....	26-27
REDAKTIONEN	
Tidningen PÅ GRÄNSEN, Hemsidan, Redaktionskommittén.....	28
NORDISKA TULLTJÄNSTEMÄNS ORGANISATION (NTO) och EUROPEISKA TULL OCH SKATTEUNIONEN (UFE) .....	29
SEMESTERHEMSSTIFTELSEN.....	Bilaga 1
ÅRSREDOVISNING, REVISIONSBERÄTTELSE.....	Bilaga 2
LÖNESTATISTIK .....	Bilaga 3

## VERKSAMHETSPERIODEN 1 JANUARI – 31 DECEMBER 2012

### Inledning

TULL-KUST har under verksamhetsåret huvudsakligen bedrivit sedvanligt förhandlingsarbete gentemot motparterna, arbetsgivarna för Tullverket och Kustbevakningen. Härutöver har förbundet på olika sätt administrerat de frågor som behövt åtgärdas till följd de beslutande organen Tull- och Kustrådens verksamhet.

Förbundet har också bevakat och bistått enskilda medlemmar i främst arbetsskade- och arbetsrättsliga frågor.

Förbundet har medverkat i de centrala förhandlingarna inom ramen för OFR så att ett nytt centralt löneavtal i slutet av året kunde träffas med arbetsgivarmotparten.

Under året har förbundets arbete, såväl centralt som lokalt, till stor del fokuserats på att få ledningarna för Tullverket och Kustbevakningen att intensifiera nyanställningarna av personal till respektive myndighets kärnverksamhet samt bedrivit ett aktivt påverkansarbete gentemot i första hand riksdagspartierna.

Vid årets början gick förbundet ut med ett pressmeddelande mot bakgrund av en del uppmärksammade dödsjutningar i södra Sverige med uppfattningen att en bidragande orsak bl a varit tillgången till vapen genom t ex smuggling vilket fick stor genomslag i media och bland politikerna.

Förbundet har även varit engagerat i TCOs verksamhet och varit representerat i dess styrelse där arbetet till stor del arbetet var inriktat på övergripande samhällsfrågor. Förbundet var också representerat på TCO:s förbundskonferens.

Förbundet har även varit engagerad i OFR i olika sammanhang förutom aktiviteter i anslutning till pågående avtalsrörelse.

Förbundet har under året fortsatt ett nära samarbete med Polisförbundet inom ramen för OFR-P samt i frågor som rör enskilda medlemmar.

Utöver detta har förbundet etablerat goda kontakter med andra fackförbund och bl a tillsammans med Försvarsförbundet har diskuterat formerna för ett nytt medlemssystem. Förbundet valde dock att tillsvidare fortsätta använda det som tidigare införskaffats.

Förbundet har under året förnyat förbundets datorpark och tillhörande dataprogram.

Som en följd av kongressen genomfördes under året en planeringskonferens syftande till att strategiskt lägga upp förbundets arbete och aktiviteter under tiden fram till nästa kongress.

Förbundets kanslichef gick fr o m den första november på en sex månaders tjänstledighet för vård av barn och en tillförordnad kanslichef anställdes under denna tid.

Internationellt har förbundet verkat inom både UFE och NTO.

Med detta lägger vi verksamhetsåret 2012 till handlingarna och fortsätter att med kraft driva de fackliga frågorna.

Björn Hartvigsson  
Förbundsordförande

## ORGANISATION

### **Förbundsstyrelsen**

Björn Hartvigsson	Förbundsordförande
Peter Martinson	Förste vice ordförande
Jan-Olof Jönsson	Andre vice ordförande
Lena Larsson	Ledamot
Klas Johansson	Ledamot

Förbundsstyrelsen har haft 17 sammanträden varav 9 som telefonmöten.

Förbundsstyrelsen har haft telefonmöte i regel på måndagar kl 14.00.

### **Förbundsrådet**

Förbundsrådet hade under året ett sammanträde i december på Scandic Hotell Foresta på Lidingö i Stockholm.

### **Studieansvarig**

Studieansvarig har varit Åsa Gunnheden.

### **Revisorer**

Sam Lilja och Britten Källberg har varit ordinarie revisorer med Sabina Hansson och Lena Andersson som ersättare.

Auktoriserad revisor är Lena Johnson, Grant Thornton.

### **Kansliet**

Förbundet har under året haft tre anställda som arbetar på förbundskansliet. En kanslichef, en ombudsman samt en ekonomihandläggare. Från november 2012 till mars 2013 var Åsa Gunnheden tf kanslichef under den tid som Johan Lindgren var föräldraledig.

Förhandlingsverksamheten som dels är central dels lokal är uppdelad i förhandlings- och ansvarsområden. Representationen i respektive beredningsorgan inom TCO är direkt knuten till ansvarsområdena.

### **Medlemmar och avdelningar**

31 december 2012 hade förbundet 14 lokalavdelningar varav 9 inom tullen och 5 inom kusten.

Medlemsantalet i förbundet 31 december 2012 var 2 023 aktiva, varav 1 240 män och 783 kvinnor. Arbetslösa var 19 st varav 8 män och 11 kvinnor.

## UTREDNINGAR OCH REMISSER

Under tiden 1 januari – 31 december 2012 har förbundet avgivit yttrande på följande remisser:

Tullverket -Handledning för Tullverkets sökhundsverksamhet

Justitiedepartementet - Remiss promemorian Förlängd försöksverksamhet med trafiknykterhetskontrollanter i hamnar (Ds 2012:40)

Kustbevakningen - Remiss angående översyn av stationschefsrollen

Försvarsdepartementet - Remiss Maritim Samverkan (SOU 2012:48)

Kustbevakningen - Plattformar i balans, K

Kustbevakningen – Rederiorganisation.

**Samtliga remisser, utredningar samt remissvar finns tillgängliga för studium på kansliet**

## TULLVERKET

### **Tullrådet**

Tullrådet som beslutar om verksamhetsfrågor inom verksamhetsområdet Tull, har under år 2012 haft fyra ordinarie protokollförda sammanträden.

Tullrådsansvariga och förbundet har också regelbundet lämnat ny och uppföljande information på konferenstelefon till tullrådsledamöterna för uppdatering i verksamhetsfrågor och andra övergripande frågor.

Under året har vissa frågor ständigt funnits med på agendan bl.a. RALS 2012, användningen av de s.k. partsgemensamma pengarna, och olika lokala avtalsfrågor.

Generaltulldirektör Therese Mattsson har varit inbjuden gäst till Tullrådets sammanträden. Dessutom har under året Per Nilsson, nyutnämnd överdirektör i början av 2012, personalchefen Christina Nilsson, kompetenscentercheferna Birgitta Hyltén Cavallius och Michael Nelander, chef för tullkriminalen på brottsbekämpningen Per Westberg varit inbjudna. Dessutom besöktes Tullrådet av det nya nationella lärarlaget bestående av Peter Nilsson, Anna Borgqvist, Maarit Raussi och Björn Larsson.

### **Tullrådet har under 2012 haft följande ordinarie sammansättning:**

Förbundsstyrelserepresentanter och tullrådsansvariga Peter Martinson och Lena Larsson samt Roger Åström, Haparanda, Desirée Berglund, Umeå, Jörgen Dahlberg, Sundsvall, Anders Nilsson, Luleå, Gerhard Otterstadh, Åsa Gunnheden och Magnus Lindén, Stockholm, Jonas Månsson, Arlanda, Annika Lindberg, Norrköping, Mats Hansson, Kate Samuelsson och Marie Alvefelt, Göteborg, Ann-Christine Rörquist, Svinesund, Jan Martinsson, Malmö, Hans Norén, Ystad och 2 växlande ledamöter från Malmöavdelnings styrelse samt Håkan Olsson, Helsingborg,

### **”Lilla Tullrådet”**

”Lilla Tullrådet” fungerar som ett beredningsorgan/arbetsutskott av frågor, som det sedan fattas beslut om i Tullrådet.

Representationen består av 7 ledamöter fördelade på 3 från KC orterna Göteborg, Malmö och Stockholm (Mats Hansson, Jan Martinsson och Gerhard Otterstadh), 2 från övriga (Joakim Bergström och Anders Nilsson) och 2 från förbundsstyrelsen (Peter Martinson och Lena Larsson).

**RALS 2012 - 2013** Under rubriken (”RAMAVTAL OM LÖNER M M FÖR ARBETSTAGARE HOS STATEN - (RALS) 2012-2013”) finns en närmare redogörelse för hanteringen.

### **Vapensmuggling**

I början av året gick TULL-KUST ut med ett pressmeddelande som handlade om vapensmugglingen. En av anledningarna till att detta kom till, var att det under en tid förekommit skottlossning i stor omfattning i Malmö och media ifrågasatte vad Tullverket gör för att hindra införseln av illegala vapen. Tullverkets ledning intog en ganska passiv ställning och hävdade att gränsöverskridande vapentransporter var ringa förekommande och att man egentligen inte såg någon anledning till att direkt oroa sig.

TULL-KUST delade inte denna inställning, utan framförde med bestämdhet att vi kan bli mycket bättre inom området och tyckte att verket borde satsa resurser inom befintlig budget. Förslag till omdisponeringar var då exempelvis minska på kostnaden för externa konsulter, som vid den tidpunkten uppgick till cirka en miljon kronor i månaden.

Pressmeddelandet skapade väldigt mycket debatt både inom och utanför Tullverket, men nyligen presenterade siffror har gjort gällande att den fokuseringen som blev och som ledde till utökat samarbete mellan myndigheter, har under året gett mycket gott resultat.

### **Rekrytering**

Nyrekrytering av medarbetare till tullen, framförallt till den operativa kärnverksamheten inom brottsbekämpningen och effektiv handel, har varit en stor fråga som TULL-KUST fortsatt att driva även under 2012. TULL-KUST kan med förfäran se att nyrekryteringen inte på långt när räcker till för att täcka uppkomna luckor efter de som går med pension samt vid opåräknade avgångar.

### **”Trygghetsstiftelsepengarna” /Gemensamma pengar**

Mats Hansson har varit OFR-P/TULL-KUSTs representant i den partsgemensamma arbetsgruppen. Olika förslag till användning av pengarna diskuterades i arbetsgruppen och innan sommaren skickades det ut en preliminär anmälan för att pejla intresset för en hälsokontroll. Intresset blev stort och efter sommaren genomfördes hälsokontrollen av Previa. Resultatet från hälsokontrollen kommer att presenteras under 2013.

Diskussioner fortsatte kring användningen av återstoden av de gemensamma pengarna. Inget beslut fattades innan årets slut.

### **Utredning om geografisk placering av Rikssambandscentralen/RSBC.**

Tullverket tillsatte en utredning som skulle se över den geografiska placeringen för RSBC. Gerhard Otterstadh har varit OFR-P/TULL-KUSTs representant i referensgruppen och Torbjörn Keskitalo har varit OFR-P/TULL-KUSTs representant i arbetsgruppen. Arbetsgruppens arbete var inte avslutat vid årets slut.

### **Övrigt**

Andra frågor som behandlats vid ett flertal tillfällen i Tullrådet under 2012 har bl.a. varit löneskrivelser och arbetstidsfrågor från enskilda och grupper av medlemmar, olika lokala avtalsfrågor, Tullverkets budget och verksamhetsplanering, personalfrågor, utredningar, remisser och projekt samt skrivelser med anknytning till tullverksamheten. Dessutom har ett flertal av TULL-KUSTs förtroendevalda i samband med förändringar av organisationer mm deltagit i riskbedömning av arbetsmiljön, både på lokal samt central nivå.

### **Tullverkets dialoggrupp/infogrupp/MBL 19 samt representation i Personalansvarsnämnde/PAN:**

#### **Tullverkets dialoggrupp/infogrupp/MBL 19**

Tullverkets dialoggrupp bildades för att skapa ett forum där parterna inom Tullverket diskuterar frågor om verksamhetens utveckling och dess konsekvenser för personalpolitiken och arbetsmiljön i vid mening.

Syftet och förhoppningen med Dialogmötena är att få ut något mer utifrån de krav som lagarna MBL och AML ställer. Dialogmötena ersätter alltså inte dessa lagar utan ska ses som ett komplement, där tidig och god information och ett öppet diskussionsklimat råder som i sin tur bidrar till konstruktiva diskussioner med förhoppningsvis praktisk problemlösning som resultat.

Dialogmötena leds av generaltulldirektören och hålls en gång i månaden med uppehåll för sommaresemestern.

#### **Personalansvarsnämnden (PAN):**

Bestämmelser om PAN finns i 11 § förordningen (2007:782) med instruktion för Tullverket och i 25 och 26 §§ myndighetsförordningen (2007:515). Därutöver finns bestämmelser som

rör PAN:s verksamhet bl.a. i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA), lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och anställningsförordningen (1994:373).

PAN består förutom av personalrepresentanterna för OFR-P/TULL-KUST Peter Martinson och Lena Larsson samt representant från Saco S vid Tullverket av generaltulldirektören (ordförande), överdirektören, chefsjuristen och chefen för personalavdelningen, totalt sju personer. Nämnden är beslutför när ordförande och minst tre andra ledamöter är närvarande.

Vid omröstning skall den mening gälla som omfattas av mer än hälften av ledamöterna. Om någon mening har fått hälften av rösterna och denna är den lindrigaste eller minst ingripande för den tilltalade skall den meningen gälla. Kan ingen mening anses som lindrigare eller ingripande gäller den mening som fått hälften av rösterna bland dem ordförandens (RB 29 Kap 3 §).

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa får någon påföljd inte meddelas. Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare för att han har deltagit i en strejk eller i en därmed jämförlig handling (LOA 14 §).

Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag. En arbetstagare får inte samtidigt meddelas fler disciplinpåföljder. Löneavdrag får göras för högst trettio dagar (LOA 15 §). Löneavdraget per dag är 25 procent av daglönen. En daglön utgör en trettiondel av månadslönen.

Nämnden har under år 2012 haft 4 ärenden, vilka resulterade i: 1 avskrivning, 1 med varning och 2 med löneavdrag i 5 dagar.

Vid Tullrådet i mars så informerade Charlotta Hedefalk, jurist på tullens rättsavdelning och föredragande i PAN, om en ny framtagen handledning för arbetet med ärenden som är föremål för eventuell behandling i PAN.

#### **Utbildning – Tullen, FUF-gruppen**

I förhandlingsgruppen för utbildningsfrågor ingår Magnus Lindén, Marie Alvefelt och Jan Martinsson.

Inga möten har hållits i gruppen under året.

#### **Förhandlingsgruppen för beklädnadsfrågor/Uniformsgruppen**

Magnus Lindén och Ann-Christine Rörquist har under verksamhetsåret varit TULL-KUSTS representanter i beklädnadsgruppen.

Tullverket bildade en ny organisation för beklädnadsfrågor och första mötet hölls innan sommarsemestern. Beklädnadsgruppen hade en mycket givande genomgång av Tullverkets beklädnad och referensmaterial samt diskussion kring bärandeföreskrifter.

Alla persedlar har noga gått igenom och en del gick ut till referensgruppen som är spridd i hela landet för att få in förnyat omdöme.

En viss rangordning är gjord över vad som är viktigt att få åtgärdat men här måste vi ta hänsyn till gällande avtal. Tyvärr är det så att det är för dyrt att bryta ett avtal innan tiden gått ut och det skulle innebära mindre pengar till nya inköp. Vi måste se tiden an och ligga i startgroparna när det är dags att teckna nytt avtal.

Även om vi inte kan ändra allt med en gång så känns dock mycket positivt. Vi hoppas och tror att det så småningom ska komma ut något gott ur gruppens arbete och att det ska komma alla till godo.



### **AMK/Arbetsmiljökommittén i Tullverket**

TULL-KUSTs ordinarie representanter i Arbetsmiljökommittén har under 2012 varit Peter Martinson, Lena Larsson, Mats Hansson (huvudskyddsombud), Jan Martinsson, Gerhard Otterstadh samt Ann-Christine Rörquist.

I och med det nya arbetsmiljöavtalet som slöts med Tullverket i maj månad så ändrades representationen till följande: Peter Martinson, Mats Hansson (nationellt huvudskyddsombud), Jan Martinsson och Gerhard Otterstadh.

Arbetsmiljökommittén leds av generaltulldirektören och har under året haft 3 protokollförda sammanträden.

Förutom de sedvanliga punkterna på dagordningen såsom t.ex. sjukfrånvaron, arbetsskadeanmälan och tillbudsrapporteringen har följande frågor varit aktuella under året: I Hån är arbetsmiljön fortfarande mycket dålig. Den nya sträckningen av E18 öppnades redan hösten 2008 och nya lokaler planerades då för Tullverket, men ännu har inga byggts under 2012. Ett visst arbete har i alla fall påbörjats med en planerad tomt.

Planering för inköp av hjärtstartare, utbildning i hjärt-lungräddning, problemen med incidenter med lossade hjulmuttrar på medarbetares privata bilar på personalparkeringen intill tullhuset på Arlanda samt svårigheterna kring användandet av loggboken.

### **Beredningsgrupp för arbetsmiljöfrågor**

Som förberedelse till Arbetsmiljökommitténs möte har det funnits en beredningsgrupp som har att bereda frågorna, eventuellt komplettera dessa med nödvändig information m.m. samt lämna förslag till arbetsmiljökommittén om ställningstagande. I beredningsgruppen har för OFR-P/TULL-KUST räkning Lena Larsson och Mats Hansson deltagit, ersättare för dessa har varit Peter Martinson och Jan Martinsson.

I och med det att det nya arbetsmiljöavtalet började gälla så startades 5 lokala arbetsmiljökommittéer (Samrådsmöte Arbetsmiljö) i Stockholm, Malmö, Göteborg, Sundsvall och Luleå. Därmed bedömde TULL-KUST och Tullverket att förutsättningarna skulle bli bättre för ett mer aktivt lokalt arbetsmiljöarbete och behovet av en beredningsgrupp saknades utan den lades ned.

## KUSTBEVAKNINGEN

### Personalansvarsnämnd

Personalrepresentanter under året har varit Björn Hartvigsson med Jan-Olof Jönsson som ersättare. Inga ärenden har avhandlats i nämnden under året.

### Befogenhetsprojektet

Hyllvärmare för tillfället, oklart vad som kommer att hända riksdagsbeslutet dröjer.

### Samverkan

TULL-KUST har genom Björn Hartvigsson och Klas Johansson deltagit i central samverkansgrupp/skyddskommitté med 4 möten under året.

Samverkansavtalet har, vid flera tillfällen, under året ifrågasatts av TULL-KUST och dess medlemmar. TULL-KUST uppfattning är att arbetsgivaren använder avtalet vårdslöst och okunnigt.

### Kustråd

Kustrådet har under året haft fyra ordinarie möten.

Arbetsgivaren har bjudits in och deltagit i tre av dessa kustråd.

Kustrådet har, under året, haft telefonmöte varje tisdag kl. 1000 med avbrott för semestrar samt jul- och nyårshelger.

I samband med kustrådets decembermöte besöktes försvarsdepartementet. Där kustrådets ledamöter bland annat träffade chefen för den civila enheten Ulrika Gradin och försvarsministerns stabschef Sofia Krigsman.

*Frågor som kustrådet under året hanterat är:*

- RALS andra revisionen som inte hann färdigställas före årsskiftet
- Provavtal med tertialplanering för KBV 001-fartygen skrevs under
- KBV-avtalet, reformering har under året fortsatt
- Kustbevakningens budget
- Uppdrag Atalanta, flyget, tecknat nytt utlandsavtal för flyget
- Tjänstetillsättningar
- Arbetsmiljöfrågor
- Personalfrågor
- Medlemsinformation
- Specialistfunktioner
- 031-projektet, varvet i Tyskland i konkurs under året
- Arbete & ett aktivt familjeliv

### Budgetfrågor

TULL-KUST deltar på sedvanligt sätt i budgetberedningen.

### Tjänstetillsättningar

Det har under året varit stor rörlighet bland personalen på grund av pensionsavgångar samt det pågående omställningsarbetet i Kustbevakningen. Ett antal tillsättningar både tidsbegränsade och tillsvidare har hanterats.

Arbetsgivaren har under året rekryterat och på prov anställt matros till de tre stora fartygen KBV 001-003. Samtliga har erhållit tidsbegränsad anställning.

## **Arbetsmiljöfrågor**

TULL-KUST har under året haft fortsatta samtal kring hur processen ska se ut med huvudskyddsombuden med anledning av samverkansavtalet.

## **Rekrytering av aspiranter**

19 december beslutade GD Judit Melin att 25 st aspiranter ska rekryteras under 2013.

## **Förhandlingar**

TULL-KUST har under året kallat till förhandling vid tolv tillfällen. Det har alla varit ärenden av skilda karaktärer.

- ✦ Hur arbetsgivaren väljer att utnyttja beredskapen
- ✦ Hur arbetsgivaren respekterar tidsgränserna för delgivning av individuell lista
- ✦ Förändring av dyktilläggen
- ✦ Avbeordring av dykare pga. sjukdom
- ✦ Lönesänkning i samband med KBU 1 utbildning av redan anställd personal
- ✦ Tillsättningsärende
- ✦ Operation Whaler
- ✦ Nedläggning av reception på regionledning Sydväst
- ✦ Tolkning av s.k. ”smutsig jour” vid oljeoperation till sjöss
- ✦ Utlandsavtal flyget
- ✦ Hur arbetsgivaren väljer att respektera avtalsenlig veckovila

Några av förhandlingar har lett till tvisteförhandling före man har kunnat enas. Ett ärende har TULL-KUST valt att gå vidare med till LO-TCOs rättsskydd för bedömning.

## **Medlemsinformation**

Under året har det varit ett antal informationstillfällen både massutskick till samtliga stationer och enheter och information på hemsidan.

Påbörjat med att skicka ut veckobrev till kustrådet för att på så sätt hålla kustrådet uppdaterat med vad som pågår dagligen.

## **031-Projektet**

Det blev turbulens kring detta under året eftersom det tyska varvet där fartygen byggs gick i konkurs. Två fartyg hann levereras och återfinns idag på Ks Lysekil och Ks Djurö.

Samtal och förhandlingar inleddes ganska omgående med den tyska konkursförvaltaren för att på något sätt försöka lösa den uppkomna situationen med de två kvarvarande fartygen.

Situationen löste sig på ett positivt sätt och arbetet med att färdigställa de två kvarvarande fartygen kom igång igen i slutet av året.

## **312-projektet**

Två fartyg har levererats under året

## **Avtal gradbeteckningar**

Arbetsgivaren har presenterats nytt förslag till avtal för gradbeteckningar i Kustbevakningen. Förslaget innebär att man både upp- och nedgraderar personal. Linjepersonalen föreslås en nedgradering samt förändring av tjänstetitlar. Högre upp i hierarkin föreslås uppgraderingar.

TULL-KUST är med i processen och har uppfattningen att arbetsgivarens förslag varken ger mer Kustbevakning för pengarna eller tydliggör något för allmänheten.

TULL-KUST uppfattning är att man borde arbeta fram ett förslag som på ett klart och tydligt sätt för allmänheten visar vem eller vilka som har rättsliga befogenheter.

## **RAMAVTAL OM LÖNER M.M. FÖR ARBETSTAGARE HOS STATEN - (RALS) 2012 – 2013.**

Det fackliga förhandlings- och samverkansorganet OFR/ S, P, O\* träffade 2012-10-04 ett nytt avtal med Arbetsgivarverket för cirka 100 000 anställda inom staten. Avtalet gäller från 1 oktober till den 30 september 2013. Avtalet ger ett lägsta löneutrymme på 2,6 procent det kommande året. Ett större löneutrymme kan förhandlas fram lokalt på myndighetsnivå.

### **OFR/ S, P, O har bl a också uppnått:**

- Förbättrade lokala löneprocesser
- En partsgemensam arbetsgrupp om hot och våld
- Höjt garantibelopp för uttag av semester till 1250 kronor per dag
- En översyn av om soldater ska omfattas av trygghetsavtalet
- Restiden bör beaktas när arbetstiden planeras

### **Avtalet i korthet:**

Avtalet gäller från den 1 oktober 2012 till den 30 september 2013. Revisionstidpunkten ska, om inte lokala parter enas om annat, vara den 1 oktober 2012.

Vid eventuell oenighet ska ett löneökningsutrymme räknas fram som beräknas som 2,6 procent, dock lägst 520 kronor per heltidsarbetande medlem, på medlemmarnas sammanlagda lönesumma per den 30 september 2012. Det framräknade löneutrymmet fördelas därefter individuellt genom lokala löneförhandlingar.

Avtalet innehåller ingen bestämd individgaranti men om det kan konstateras efter genomförd lönerevision att en medlems lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta. Arbetsgivaren ska också tillsammans med medlemmen planera vad denne kan göra för att påverka sin lön.

\* OFR/S,P,O (Statstjänstemän, Poliser och Officerare) är ett förhandlande samverkansorgan för nio fackförbund som tillsammans organiserar drygt 100 000 anställda. Medlemmarna finns inom Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Läraförbundet, Vårdförbundet, Försvarsförbundet, SFHL, TULL-KUST och Ledarna.

## **TULLVERKET**

Med stöd av ramavtal om löner m.m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2012-13) träffade parterna, arbetsgivarsidan för Tullverket och OFR/P TULL-KUST, den 18 december 2012 ett lokalt avtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR-P.

Parterna enades om att, för att skapa kontinuitet i det lokala lönebildningsarbetet, de delar i RALS 2012 -2013 som avser lokalt lönebildningsarbete, §§ 5-6 i centralt avtal RALS 2012 – 2013, gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader och så länge centralt avtal inte lägger hinder för en sådan lokal överenskommelse.

Parterna enades också om att utgångspunkten ska vara att revision av löner ska ske en gång per år per den 1 oktober. Överenskommelsen gäller tillsvidare med en ömsesidig

uppsägningstid av sex månader och så länge centralt avtal inte lägger hinder för en sådan lokal överenskommelse.

Överenskommelsen kan i dessa delar bara sägas upp med verkan från 1 oktober varje år.

### **Partsgemensamma åtaganden under avtalsperioden**

1. Parterna enades om att fortsätta arbetet med att tydliggöra RALS § 5 genom att för olika befattningar värdera den s k VAD-frågan, d v s ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna.
2. Parterna enades om att under 2013 och inför RALS 2013 genomföra ett partsgemensamt arbete med att analysera det rådande löneläget. Arbetet ska resultera i ett underlag som utgör utgångspunkt för fortsatt löpande arbete med Tullverkets lönestruktur och partsgemensam diskussion om eventuella förändringar i densamma. Parterna har inför denna lönerevision analyserat lönebildningen inom Effektiv handel och funnit att löneläget för klareringsverksamheten kontra de båda andra kompetenscentren är lägre. Parterna är eniga om att en översyn och analys av lönebildningen för utredare på t-krim också är nödvändig och behövlig.
3. Parterna enades om att under avtalsperioden försöka finna former för kompensation till arbetstagare som frivilligt förlägger x del (%) av årssemestern till annan tid än perioden juni - augusti.
4. Parterna konstaterade att en översyn av lönerna för arbetstagare anställda inom Effektiv handel åren 2008-2011 genomförts i särskild ordning med stöd av RALS 9§. Arbetsgivaren kommer att fatta beslut om nya löner i 2011-års nivå för berörda medarbetare med giltighet från 2012-04-01. Parterna enades om att de som fått löneförändringar enligt ovan även skulle ingå i löneförhandlingarna enligt detta avtal.
5. Parterna konstaterade att en översyn av lönerna för gruppchefer anställda inom BB genomförts i särskild ordning med stöd av RALS 9§. Arbetsgivaren kommer att fatta beslut om nya löner i 2011 års-nivå för berörda medarbetare med giltighet från 2012-10-01. Parterna enades om att de som fått löneförändringar enligt ovan även ska ingå i löneförhandlingarna enligt detta avtal.
6. Parterna enades om att senast 2013-03-31 tillsätta en arbetsgrupp bestående av representanter från OFR-P/TULL-KUST, Tullskolan samt HR. Under avtalsperioden ska arbetsgruppen söka lösa frågan om formerna för lönesättning av medarbetare som anlitas som lärare i Tullskolans regi. Parterna enades om att lärare för extern undervisning som idag omfattas av avtalet kompenseras genom individuell lönesättning i samband med RALS 2012.
7. Parterna enades om att genomföra en översyn av modellen för Aspirant- och utvecklingslön. Arbetet överenskomms vid RALS 2011, översynen påbörjades under 2012 men har inte fullgjorts, parterna enades om att fullfölja tidigare överenskommelse. En arbetsgrupp tillsätts med företrädare från brottsbekämpningsprocessen, HR avdelningen samt OFR-P/TULL-KUST. Gruppens uppgift blir att senast 2013-09-01 presentera en PM där frågan om löneutveckling för aspiranter under och efter grundutbildningen belyses. Gruppen ska i sitt arbete beakta skrivningarna avseende gemensamma löneprinciper och lokal lönebildning i Ramavtal om löner mm för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2012-2013) §§ 5 och

6. Arbetsgruppen ska se över möjligheterna och förutsättningarna för att i framtiden genomföra lönesättningen individuellt direkt efter fullgjord grundutbildning.

8. Lokala parter enades om att uppdra åt parterna KCGS, KCGM och KCGG att särskilt uppmärksamma lönesättningen av tullinspektörer anställda 2008/2010. Lokala parter ville i detta sammanhang peka på tillämpningen av löneprinciperna i RALS 2013, 6 § punkt 6.2 och särskilt uppmärksamma det gemensamma ansvar som föreligger för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen. I de kommande individuella förhandlingarna skall därför särskilt beaktas tullinspektörer anställda 2008/2010. Om det efter lönerevision skulle visa sig att en arbetstagares lön inte har ändrats eller ändrats i ringa omfattning vill parterna särskilt peka på vikten av att särskilda åtgärder vidtas enligt RALS 2013 bilaga C.

#### **Lokalt kollektivavtal om arbetstid vid förrättning och tjänsteresa vid Tullverket**

Parterna enades om att träffa ett nytt lokalt kollektivavtal om arbetstid vid förrättning och tjänsteresa vid Tullverket. Parterna är vidare överens om att nu gällande lokalt kollektivavtal om arbetstid vid förrättning och tjänsteresa vid Tullverket upphör att gälla 2013-04-01.

#### **Lokalt kollektivavtal om fasta lönetillägg vid Tullverket avseende lärararvode**

Parterna enades om att träffa lokalt kollektivavtal om fasta lönetillägg vid Tullverket. Parterna enades om att nu gällande lokalt kollektivavtal om fasta lönetillägg vid Tullverket upphör att gälla 2013-12-31 under förutsättning att arbetsgruppen (enligt punkten 4 ovan) hittar en slutlig lösning avseende hanteringen av lärare för Tullverkets interna utbildningar.

Parterna vill särskilt uppmärksamma att tillägg för lektionsledd undervisning avskaffas fr.o.m. 2012-12-31. Fr. o m 2013-01-01 ska den individuella lönen innefatta kompensation för läraruppgiften både för extern undervisning.

#### **Lokalt kollektivavtal om enskilda överenskommelser vid Tullverket**

Parterna enades 2010-10-01 om vissa möjligheter för arbetstagare att under vissa förutsättningar träffa enskild överenskommelse med arbetsgivaren om att;

- Ökad lön genom att avstå semesterdagar. (Arbetstagare kan byta de semesterdagar som överstiger 25 mot lön. De arbetstagare som har 35 semesterdagar per år kan således byta tio av dessa mot lön.)
- Ökad semester genom att avstå lön. (Arbetstagare kan byta lön mot max fem extra semesterdagar. Syns som ett bruttolöneavdrag på lönen.)
- Extra pensionsavsättning genom att avstå lön. (Arbetstagare kan välja att avsätta en del av lön till Kåpan extra.)
- Träffa överenskommelse om förtroendearbetstid (endast för personal med kontorsarbetstid).

Träffad överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. (Dessa punkter ska ses som en möjlighet - inte en skyldighet eller rättighet.) Sådan överenskommelse är ett komplement till gällande överenskommelser enligt ALFA.

Parterna är enades om att i samband detta protokolls undertecknande träffa lokalt kollektivavtal om möjligheten att teckna enskilda överenskommelser i enlighet med ovanstående.

### **Beredskapsavtal**

Beredskapsersättningen räknas upp med 2,6 % from 2012-10-01.

### **Ob ersättning**

Obekvämtilläggen räknas upp med 2,6 % from 2012-10-01.

### **Löneökningsutrymme**

Parterna enades om löneökningsutrymmet för kommande lönerevision.

### **Arbetsplan**

Parterna enades om att lönesättning genomförs antingen via lönesättande samtal eller kollektiva individförhandlingar. Kollektiva förhandlingar ska föras inom respektive process eller motsvarande.

Den lokala lönebildningen inleds med att chef och medarbetare genomför ett lönesamtal med fokus på lönekriterierna enligt § 12 nedan och en värdering utifrån dessa. Därefter meddelar medarbetaren till OFR-P/TULL-KUST vilken form av lönesättningsmodell som han/hon föredrar. OFR-P/TULL-KUST meddelar arbetsgivaren vilka medlemmar som önskar förhandling. Därefter levererar arbetsgivaren skyndsamt ett förhandlingsunderlag till OFR-P/TULL-KUST.

Parterna enades om att fackliga förtroendemän som är förhandlingsansvariga och som så önskar lönesätts i särskild ordning efter det att lönesättningen för kollektivet och de lönesättande samtalen är avslutade. Nya löner sätts inom ramen för överenskommet fördelningsutrymme.

### **Utdrag ur Tullverkets lokal kollektivavtal om lönekriterier och lönekriterieverktyg**

Utöver vad som sägs i 5 § RALS ska hänsyn tas till följande lönekriterier vid lönesättningen:

- Mål och resultat
- Eget ansvar
- Drivkraft
- Utveckling
- Samarbete

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare.

### **Omfattning**

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:

- De som är tjänstlediga för att inneha annan anställning (motsvarande). För arbetstagare som vid revisionstidpunkten är tjänstlediga görs översyn av lönen vid återinträde i tjänst.
- De som är tjänstlediga för studier
- De som innehar en tidsbegränsad anställning sammantaget understigande 6 månader
- Timavlönade
- Arbetstagare vars lön fastställts i innevarande års nivå enligt annan ordning.
- De som vid revisionen innehar ett vikariat får vid behov en justering av vikariatslönen. Medarbetare med vikariatsanställning lönesätts i övrigt vid återgång i den normala befattningen.

Parterna kan komma överens om att göra ytterligare undantag från revisionen

### **Föräldralediga och sjukfrånvarande**

Föräldralediga och sjukfrånvarande medarbetare ska bedömas och lönesättas som om de hade varit i tjänst.

### **Lönesättning av chefer**

Parterna är eniga om att chefer lönesätts efter det att lönesättningen för kollektivet och de lönesättande samtalen är avslutade. Nya löner sätts inom ramen för överenskommet fördelningsutrymme .

Utöver vad som sägs i 5 § RALS och 12 § i detta protokoll ska chefer dessutom bedömas utifrån Tullverkets chefs- och ledarpolicy.

### **Lönesättning av arbetstagare i lönegången enligt avtal om Aspirant- och utvecklingslön (L06)**

Arbetstagare med anställningsform enligt ovan hanteras enligt följande:

Steg 1: Individuellt påslag om 2,6 % per 2012-10-01.

Steg 2-3: Individuell lönesättning enligt RALS per 2012-10-01

### **Lönesamtal**

Parterna enades om att lönesamtal ska föras med alla medlemmar i TULL-KUST samt för Ledarna vid Tullverket innan lönesättande chef sätter förslag på ny lön. Vid lönesamtalet ska medarbetaren få en återkoppling på sina arbetsinsatser med hjälp av Tullverkets utvecklingssamtalsdokumentation och lönekriterieverktyg.

Parterna ser det som en naturlig del av löneprocessen att det förs en dialog om tillämpningen av lönekriterieverktyget i samband med lönesättningen.

### **Lönesättande samtal, överenskommelse om ny lön**

Parterna enades om att lönesättande samtal skall genomföras för TULL-KUSTs medlemmar som har valt detta.

Parterna enades om att lönesättande samtal ska tillämpas för samtliga medlemmar i Ledarna vid Tullverket.

Parterna enades om att fastställande av den individuella lönen i det lönesättande samtalet ska ske utifrån arbetstagarens arbetsinsats enligt lönekriterieverktyget och övriga löneprinciper.

Målsättningen med lönesättande samtal ska vara att chef och medarbetare kommer överens om ny lön vid fastställd revisionstidpunkt.

Vad gäller lönesättande samtal enades parterna dessutom om följande:

- lönesättande chef ska ha god kunskap om den lönesättande samtalsmodellen och tillämpliga avtal samt kunskap om lönebildning och lönepolitik
- lönesättande chef ska ha mandat att fastställa ny lön
- varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön
- lönesättande samtal ska föras genom en dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren
- det lönesättande samtalet är ett samtal och inte en förhandling, där den nya lönen i dialog förankras i gemensamma löneprinciper, såsom medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönen ska stödjas på sakliga grunder.



När chef och medarbetare är eniga om ny lön träffas överenskommelse om ny lön på särskild blankett.

### **Kollektiva individförhandlingar**

Parterna enades om att kollektiva individförhandlingar förs för medlemmar som valt detta. Parterna enades om att de kollektiva individförhandlingarna ska föras på en överenskommen nivå inom processer eller motsvarande.

Inom huvudprocesserna Brottbekämpning och Effektiv handel samt inom Nationella enheten får parterna på den nivån enas om att delegera förhandlingen ytterligare ett steg.

Parterna enades om att fastställande av den individuella lönen i de kollektiva individförhandlingarna ska ske utifrån arbetstagarens arbetsinsats enligt lönekriterieverktyget och övriga löneprinciper.

Efter avslutad förhandling upprättas en för bägge parter bindande skriftlig förhandlingsöverenskommelse.

Efter att skriftliga förhandlingsöverenskommelser tecknats inom samtliga processer el motsv. enligt bilaga 7 tecknar parterna i detta protokoll kollektivavtal om nya löner inom Tullverket. Bilaga 1

### **Risk för oenighet**

#### **A. Lönesättande samtal**

1. Om lönesättande samtal riskerar att sluta i oenighet ska lönesättande chef rådgöra med KC-chef eller motsvarande och medarbetare rådgör med berörd TULL-KUST avdelning.
2. Om chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön övergår det lönesättande samtalet i förhandling efter det att alla möjligheter att komma överens har uttömts. Att chef och medarbetare inte är ense om lönehöjningens storlek är i sig inte tillräckligt skäl för att det lönesättande samtalet ska övergå i förhandling, om lönen är sakligt förankrad i gemensamma löneprinciper och Tullverkets lönekriterieverktyg.

Följande ordning ska då normalt gälla:

- arbetsgivaren företräds av lönesättande chef och KC-chef/motsv
- arbetstagaren företräds av OFR-P (TULL-KUST eller Ledarna vid Tullverket)

Förhandlingsprotokoll upprättas efter avslutad förhandling.

3. Om en förhandlingslösning inte uppnås efter det att alla möjligheter att på egen hand sluta avtal har uttömts ska RALS 7 § p.7.6 och 7.7 tillämpas.

#### **B. Kollektiva individförhandlingar (Gäller inte medlemmar i Ledarna vid Tullverket)**

Parterna vid de kollektiva individförhandlingarna ska konsultera parterna i detta protokoll om förhandlingarna riskerar att sluta i oenighet. Om parterna efter att ha konsulterat parterna i detta protokoll inte kan uppnå en förhandlingslösning efter det att alla möjligheter att komma överens har uttömts ska parterna i detta avtal ånyo kontaktas för att hitta en förhandlingslösning. Därefter ska RALS 7 § p.7.6 och 7.7 tillämpas.

### **Epilog**

Egentliga förhandlingar/lönesättande samtal hann inte igångsättas före årsskiftet.

**Avtal för chefslönekretsen i Tullverket**

Under hösten höjdes lönerna fr o m 2012-10-01 för de chefer som ingår i den krets som innefattas av det s k chefslöneavtalet med i genomsnitt cirka 3,9 %.

**Lönenivåer för samtliga befattningsgrupper inom Tullverket återfinns i särskild bilaga i verksamhetsberättelsen.**

## **Kustbevakningen**

### **Revisionsdatum och revisionsperiod**

Lönerevisionsdatum är 2012-10-01 och omfattar individuella löner och fasta såväl som rörliga tillägg undantaget fast och rörlig KBV-jour som i stället tillförs revisionsutrymmet för grundlönerna.

Revisionsperioden är från och med 2011-10-01 till och med 2012-09-30. Detta betyder att det är medarbetarnas sammanvägda prestation och bedömda löneutvecklingsbehov under den tidsperioden som ska bedömas.

### **Utrymmet, höjning av individuella löner**

Parterna är eniga om att det totala lönerevisionsutrymmet för höjning av individuella löner är lägst 2,9 %, totalt för OFR/ TULL-KUST.

Revisionsutrymmet beräknas på 2,6 % av löneunderlagssumman, dock med lägst 520 kr/medarbetare, per den 1 augusti 2012. Värdet av fast- och rörlig KBV-jour motsvarande 0,3 % på löneunderlagssumman under augusti månad tillförs utrymmet. Värdet av fast och rörlig KBV-jour tillförs revisionsutrymmet där den har genererats.

### **Höjning av fasta och rörliga tillägg**

Fasta och rörliga tillägg höjs med 2,6 % undantaget fast och rörlig KBV-jour.

### **Flygtillägg för systemoperatörer**

Parterna är eniga om att under denna och kommande avtalsperiod försöka finna former för att kunna omvandla fast flygtillägg för systemoperatörer till individuell lön.

### **Utrymmets fördelning**

- Till KRN, stationer respektive ledning, i två separata utrymmen.
- Till KRS stationer respektive ledning, i två separata utrymmen.
- Till KBV-flyget, flygkuststation respektive flygledning, i två separata utrymmen samt
- Till Huvudkontoret.

### **Särskilda justeringar**

Parterna noterar till protokollet att en särskild justering enligt arbetsgivarens förslag ska avse maskinchefer och förste maskinister vid KBV-001 serien. Parterna uppmärksammar i sammanhanget att den särskilda justeringen kan medföra behov för arbetsgivaren att även uppmärksamma lönestrukturen mellan befälhavare respektive maskinchefer och förste maskinister.

Efter TULL-KUST yrkande bifaller arbetsgivaren att en särskilt riktad justering görs för gruppen löneadministratörer vid HK.

Ovanstående särskilda justeringar räknas utöver det överenskomna löneökningensutrymmet enligt pkt 2 i detta avtal.

### **TULL-KUST yrkande**

TULL-KUST framför att arbetsgivaren behöver uppmärksamma Kba/Kbi och VB med mångårig erfarenhet, då dessa grupperns löner har släpat efter.

### **Andra justeringar**

Parterna är eniga om att lönerevisionen i huvudsak innebär en individuell fördelning av det tillgängliga utrymmet och att andra prioriteringar eller andra justeringar på grupper, områden eller befattningar inte ska göras utöver de som framgår av yrkanden enligt pkt 7 och 8. Regionala parter får i dialog komma överens om en annan fördelning av det tilldelade utrymmet och/eller om andra prioriteringar jämte justeringar inom det tilldelade utrymmet. Uppstår behov av ytterligare utrymme utöver det som tilldelats för strukturella justeringar enligt pkt. 7 och 8, för behov av andra strukturella åtgärder som parterna inte tidigare har kunnat uppmärksamma, måste parterna i detta avtal underrättas och en dialog föras mellan parterna om den uppkomna frågan innan lönesättning kan ske. Detta gäller även om förslag till lönesättning uppmärksammas genom den s.k. insynsmodellen.

### **Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön**

Om det kan konstateras, när en lönerevision genom kollektivavtalsförhandlingar har avslutats, att en eller flera av TULL-KUST medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, 300 kr eller lägre, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagarare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagararen planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. (RALs 2012-2013, bilaga C). Detta förutsätter dock att det enbart är den individuella prestationsvärderingen som varit grund för den oförändrade eller ringa förändringen av lönen.

### **Fackliga förtroendemän**

Lokalt fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning. (RALs 2012-2013, 6.4 § 3 st.).

Parterna är eniga om att fackliga förtroendemän som är förhandlingsansvariga och som så önskar lönesätts i särskild ordning av parterna i detta avtal.

### **Lönesamtalet**

Enligt RALs 2012-2013 och Kustbevakningens lönepolicy inklusive lönekriterier ska varje medarbetare veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. De överenskomna lönekriterierna är myndighetsövergripande och skall tillämpas likartat och utgör grunden för lönesättningen.

I lönesamtalet ska den lönesättande chefen inte nämna några siffror, belopp eller %-satser och inte heller lämna förslag om ny lön, utan endast framföra huruvida löneutvecklingen bedöms bli normal, lägre eller högre än i jämförelse med andra jämförbara befattningshavare, inom gruppen eller medarbetare inom området.

Lönesamtalet avslutas genom att medarbetaren erbjuds en möjlighet om ett val om att antingen;

- få sin nya lön fastställd genom ett lönesättande samtal med sin chef eller
- genom kollektiva individförhandlingar, d v s överlåta förhandlingen till företrädare för OFR/TULL-KUST.

### **Löneförslag**

Parterna är eniga om att lönesättande chef efter genomförda lönesamtal utarbetar ett sammanfattande löneförslag för samtliga medarbetare som ska lönesättas. Detta ska göras oavsett och innan medarbetarnas individuella val av förhandlingsordning; lönesättande samtal eller kollektiv individförhandling. Förhandlingssekretess råder.

### **Insynsmodellen**

- Efter genomförda lönesamtal med medarbetare som omfattas av lönerrevisionen inom TULL-KUST område, ska lönesättande chef upprätta ett samlat förslag till nya löner.
- Det samlade löneförslaget delges regional företrädare för TULL-KUST eller om sådan inte kan nås delges central företrädare.
- Företrädare för TULL-KUST bereds härigenom en möjlighet att ta del av arbetsgivarens förslag till nya löner innan de lönesättande samtalen genomförs. Regional företrädare som avses i insynsmodellen har att uppmärksamma jämställdhetsperspektivet med ev. uppkomst av osakliga löneskillnader, medarbetare med svag eller ringa löneutveckling och lönesättning för sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga samt att det tillgängliga utrymmet har fördelats i enighet med de justeringar som parterna i detta avtal kommit överens om.
- Företrädaren bör ges erforderlig tid för insyn, med riktvärde om cirka 7 dagar. Regionala parter kan komma överens om en annan insynstid.
- Insynsmodellen är inget ytterligare förhandlingstillfälle.

### **Lönesättningsmodeller och förhandlingsordningar**

Den nya lönen sätts antingen i dialog under det lönesättande samtalet direkt mellan den lönesättande chefen och medarbetaren eller genom en kollektiv individförhandling.

#### **Kollektiv individförhandling**

För de medlemmar i OFR/TULL-KUST som vid lönesamtalet eller senast innan det lönesättande samtalet genomförs meddelar sin lönesättande chef att de inte väljer lönesättande samtal som förhandlingsordning, ska kollektiv individförhandling tillämpas. Parterna är överens om att dessa förhandlingar ska föras mellan regionala arbetsgivarföreträdare och facklig företrädare, med stöd av förhandlingschefen och kustrådets ordförande.

Förändring av Kba-tariffen fr.o.m. 2012-10-01

Aspirant	19 000 kr/mån	From anställning som aspirant
Förstaårs lön	22 400 kr/mån *	From examensdagen och under ett år
Individuell lön	24 850 kr/mån *	
Individuell lön, från och med ett år efter examensdagen		

Anm. 1. \* lägst belopp kr/mån.

Anm. 2. Med förändringen av Kba-tariffen enligt ovan pkt. 10 fr.o.m. 2012-10-01 är parterna överens om att frågan om aspiranternas boende enligt KBV-avtalet har slutligt reglerats. Arbetsgivaren tillhandahåller inte elevboende för aspiranter. Det åligger den enskilde aspiranten att själv sörja för sitt eget boende. Överenskommelsen avses tecknas i ett separat protokoll.

## ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

### TULLVERKET

Fr o m 2012-10-01

Följande allmänna anställningsvillkor har till följd av RALS-uppgörelsen för 2012 ändrats.

#### Lönetillägg

Slag	Lokalt avtal om beredskap inom Tullverket	Belopp fr o m 2012-10-01
Beredskapstillägg, högst 120/130 timmar	10 §	23,60 kr
Beredskapstillägg, över 120/130 timmar	10 §	47,20 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för vecka	12 §	4 311,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dag	12 §	631,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dygn särskild helgdag ingår	12 §	631,00 kr
	<b>Lokalt avtal om arbetstidsförläggning vid oregelbunden arbetstid vid Tullverket</b>	
Obekvämtidstillägg, enkel	36 §	16,20 kr
Obekvämtidstillägg, kvalificerad	36 §	37,40 kr
Obekvämtidstillägg, förhöjd	36 §	81,80 kr

#### Kustbevakningen

##### KBV-avtalet

Parterna har under året varit i gång med att se över och anpassa avtalet. Kustrådet har utsett en grupp bestående av Joakim Lagergreen ordförande i lokalavdelning Västkusten och Klas Johansson ledamot förbundsstyrelsen. Gruppens uppgift var att gå igenom KBV-avtal och ALFA för att sedan vara föredragande för TULL-KUST.

Avsikten är att ALFA ska gälla i botten. Texter i KBV-avtalets paragrafer, som innehållsmässigt stämmer överens med ALFA, har tvättats bort för att senare tas upp igen. Det unika i KBV-avtalet är 6 kap som reglerar oregelbunden arbetstid i Kustbevakningen. I ALFA finns inte oregelbunden arbetstid reglerad utan enbart s.k. kontorsarbetstid.

Parterna har under året kommit ganska långt med detta arbete. Möjligen kommer målet med att slutföra arbetet med detta under 2013, att kunna nås. Det nya avtalet ska vara användarvänligt, lätt att söka i samt finnas i en digital version utlagt på Kustbevakningens hemsida, lätt tillgänglig för berörda.

### **LC-jour**

Sjöarbetsperiod införs som arbetstidsmodell införs vid de regionala ledningscentralerna för operativa ledare (OPL) och för vakthavande befäl (VB).

### **Utlandsavtal flyget**

Nytt permanent utlandsavtal för flyget

### **Provavtal KBV 001s**

Tvåårigt provavtal med tertiallistor på KBV 001s.

### **Genomsnittsmodellen**

Den sk genomsnittsmodellen för utbetalning av KBV-jour avskaffades 2012-12-31.

### **Fastare listor för övriga enheter**

Överläggningar om införande av fastare listor till övriga enheter i Kustbevakningen ska påbörjas efter utvärdering av provavtalet för KBV 001s.

### **Avtal dykare**

Nytt avtal om ersättningsnivåer för dykarna

### **Boendet för aspiranter**

Det fria boendet för aspiranter avskaffades under året.

### **Nya regler för tandvård för flygande och submarin personal**

Kustbevakningen har tecknat ett samarbetsavtal med Försvarsmakten, Försvarsmedicincentrum (FömedC) i Göteborg, gällande stöd för tandläkarutlåtande för flygande och submarin personal vid Kustbevakningen.

Efter genomförda överläggningar med de fackliga organisationerna gäller att rutinerna i Kustbevakningsavtalet 10 kap 5 §, tandvårdsersättning för flygande och submarin personal inom Kustbevakningen utgår helt och ersätts fr.o.m. 2012-05-02 med regler som publiceras på intranätet På Våg

### **Översyn av specialistfunktion**

Arbetsgivaren har under året arbetat fram ett nytt förslag till hur specialistfunktionen ska se ut och hur den ska hanteras i framtiden. Det har enligt arbetsgivarens uppgifter varit fem mötestillfällen. TULL-KUST har närvarit vid två tillfällen. Frågan kommer upp igen på nyåret 2013.

### **Sjötjänstraktamentet översyn – utredning**

Arbetsgivarens ambition är att ersätta sjötjänstraktamentet med ett fast beskattat tillägg, förrättningstillägg. Diskussioner kring detta har förts under året dock utan framgång.

TULL-KUST hade under våren kontakt med jurister på Grant Thornton revisionsbyrå i Stockholm för att diskutera 50 km-regeln med övernattnings som gäller för erhållande av sjötjänstraktamente. Arbetsgivaren har i sin retorik ensidigt hävdade att kvalifikationskravet för erhållande av sjötjänstraktamente är att 50 km-regeln, inklusive övernattnings, gäller både tjänsteställe och hemort.

TULL-KUST har en avvikande uppfattning om denna tolkning och har därför vänt sig till Grant Thornton för juridisk hjälp samt hjälp med att utforma en skriftlig fråga om detta till riksskatteverket. Denna skrivelse sändes iväg till riksskatteverket och ärendet lottades till en

skattejurist i Kalmar. Från juristen fick TULL-KUST under senhösten beskedet att det enbart är tjänstestället som gäller i dessa sammanhang.



## EKONOMI

### Arvoden till förtroendevalda

#### *Förbundsstyrelsen*

Ordförande	48.400:-	580.800:-
1:e vice ordförande	3.650:-	43.800:-
2:e vice ordförande	2.450:-	29.400:-
2 st ledamöter, vardera	3.050:-	73.200:-

#### **Tull- Kustråd**

Ordförande i Tullrådet	5.150:-	61.800:-
Ordförande i Kustrådet	4.150:-	49.800:-

#### **Övriga**

Studieansvarig	1.850:-	22.200:-
Redaktör - På Gränsen	3.650:-	43.800:-
Revisor		6.050:-
Revisor		6.050:-

Rese- och traktamentsbestämmelserna följer de statliga bestämmelserna. I övrigt utgår inga förmåner.

## MEDLEMSFÖRSÄKRINGAR

Under verksamhetsåret har förbundets försäkringskommitté haft 1 ordinarie sammanträde. Kommittén har kontinuerligt följt upp resultaten från de olika delförsäkringarna både vad gäller premier, utbetalda ersättningar samt antal försäkrade.

Förbundets representanter har varit Lena Larsson, ordförande, Jan-Olof Jönsson och Johan Lindgren.

## STUDIEVERKSAMHETEN

### Allmänt

Studieverksamheten har flutit på bra under året. Inventering över utbildningsbehovet har genomförts vid några tillfällen. Dels genom mailförfrågan till avdelningarnas studieansvariga samt via utvärderingsenkäterna som samtliga kursdeltagare fyllt i efter genomförd Facklig grundkurs.

Diskussioner har gjorts angående kursutbudet om vi eventuellt kan anordna kurser tillsammans med andra förbund. Då närmast Försvarsförbundet. Närmare kontakt med dem kommer att tas under 2013 för att se över ett eventuellt samarbete.

Pärmen ”handbok för förtroendevalda” är under översyn och håller på att uppdateras.

### Studierådet

Studierådet har under 2012 haft ett möte.

### TCO

Nätverket för studieansvariga inom TCOs olika förbund har haft två möten under året där två representanter från TULL-KUSTs studieråd har deltagit vid båda träffarna. Där har bland annat diskuterats Fackliga Akademiens kurser, kursupplägg samt antal deltagare. De olika förbundens utbildningsansvariga har presenterat sina förbunds respektive kursprogram.

Under 2012 har TCO:s Fackliga Akademi i sin kurskatalog endast erbjudit tre stycken olika utbildningar i sitt kursprogram vilka samtliga har genomförts. De kurser som har genomförts under året var Arbetsmiljö i det nya arbetslivet, Arbetslivets juridik samt kurs Regionalt Skyddsombud.

TULL-KUST ställer krav på kursdeltagarna. De ska skicka in sina slutarbeten från respektive utbildning till förbundet för att vi ska kunna dra nytta av kursdeltagarnas kunskaper. Detta krav gäller för Arbetslivets juridik samt Arbetsmiljö i det nya arbetslivet.

### Kursdeltagare från TULL-KUST som deltagit på TCO-kurser 2012:

#### Regionalt skyddsombud som genomfördes den 17-19 september på Bergendal

Eerica Viljestål	Avd Sundsvall Tull
Andreas Blennerup	Avd Malmö Tull
Annika Jonsson	Avd Västra Tull
Richard Strand	Avd Norrland Kust

#### Lokala kurser 2012:

Facklig grundkurs den 29-31 maj på Skogshöjd i Södertälje.

På grundkursen deltog 19 personer från 12 olika avdelningar, åtta personer från Kustbevakningen och 11 personer från Tullverket.

En Retorik-kurs anordnades för första gången i egen regi och genomfördes den 6-7 november. En extern föreläsare Anders Nordström som tidigare lett motsvarande kurser i TCO:s regi anlitas. Intresset för utbildningen var stort och 29 st hade anmält intresse. Vid denna typ av utbildning bör deltagarantalet ligga mellan 12-15 personer, inte fler. För att alla deltagare skulle få möjligheten att skicka deltagare fick avdelningarna själva anmäla prioriteringsordning. Det slutade med att 15 personer anmälde och 14 deltog. Det blev två sena avhopp på grund av sjukdom och en reserv kunde med kort varsel hoppa in. Så det blev

14 personer som genomförde kursen, fem från Kustbevakningen, åtta från Tullen och en från Förbundsstyrelsen.

### **Ekonomi**

Budgeten har för studieverksamheten hållit sig inom de budgeterade ramarna.

## **ÖVRIG REPRESENTATION**

### **OFR; styrelse**

Björn Hartvigsson

### **OFR, Fyrgruppen**

Björn Hartvigsson

### **OFR-P, styrelse**

Björn Hartvigsson

Peter Martinsson

### **OFR - Delegationen för statistikfrågor**

Mats-Owe Johansson

### **OFR Kapitalförvaltning**

Björn Hartvigsson

### **OFR Beredningsdelegationen för pensions- och försäkringsfrågor**

Johan Lindgren

### **TCO-styrelse**

Björn Hartvigsson, ordinarie

Lena Larsson, ersättare

Jan-Olof Jönsson, ersättare

### **TCO-J (juristgruppen)**

Johan Lindgren

### **TCO-representant i Trafikskadenämnden**

Mats-Owe Johansson, suppleant

### **TCOs Internationella Kommitté**

Jan-Olof Jönsson

### **TCOs råd för arbetsskador**

Johan Lindgren

### **TCO/Rådet för facklig högskola**

Åsa Gunnheden

### **STs Arbetslöshetskassa, styrelse**

Lena Larsson

### **Kontaktperson – Diskrimineringsombudsmannen**

Johan Lindgren

### **Kontaktperson Företagshälsovård/ Feelgood-Östermalms hälsan**

Johan Lindgren

### **Försäkringskommittén**

Lena Larsson, Ordförande

Jan-Olof Jönsson

Johan Lindgren

**Redaktionskommittén**

Lena Larsson

Bertil Höjer

Jan Martinsson

**Tullmuseinämnden**

Karl Gunnheden

Anna-Lena Konnman

**Donationsnämnden**

Lena Larsson

Anette Sandström

Johan Lindgren

Gerhard Otterstadh

## REDAKTIONEN

### **Tidningen PÅ GRÄNSEN**

Under 2012 har tidningen utkommit med 4 nummer. Tidningens inriktning att belysa aktuella fackliga frågor och skeenden i Tullverket och Kustbevakningen i ett mer långsiktigt och uppföljande perspektiv har fortsatt. Arbetet med att i reportage spegla aktuella frågor runt om i landet på olika arbetsplatser i kustbevakningen och tullverket har också fortsatt. Medlemmar har medverkat i tidningen såväl med insändare som artiklar och annat material. Budgeten för 2012 var 190 000 kr och kostnaderna under året uppgick till 157 492 kr.

### **TULL-KUSTs hemsida - [www.tullkust.se](http://www.tullkust.se)**

Förbundets hemsida fortsätter att vara den snabba och lättillgängliga kanalen för information till såväl medlemmar som till övriga intresserade. Under året har den under föregående verksamhetsår uppstartade funktionen "NYHETSFLASH" använts ett antal gånger och prenumeranterna till gratistjänsten fortsätter att anmäla sig.

Under december månad, i samband med förbundsrådets möte, producerades tre olika webb-tv-program, ett om förbundsfrågor, ett om aktuella frågor inom Tullrådet och ett om aktuella frågor inom Kustrådet. Samtliga tre program hade åtskilliga tittare och det är därför både lätt och glädjande att konstatera att behovet av och efterfrågan på facklig information aldrig tycks sina.

### **Redaktionskommittén**

Redaktionskommittén hade under året inget sammanträde.

## **NORDISKA TULLTJÄNSTEMÄNS ORGANISATION (NTO)**

Årets NTO möte avhölls i Köpenhamn 9-10 augusti i Dansk Told & Skatteforbund lokaler. Deltog från Tull-Kust gjorde Björn Hartvigsson, Jan Martinsson och Mats Hansson.

Mötet inleddes med de deltagande ländernas rapporter.

Vi inledde det hela med att rapportera om vad som hänt hos oss det senaste året.

Kortfattat så berättade vi om att vi fått en ny GD och vi därför har lite positiva förväntningar. Informerade om hur lönerörelsen gått till samt hur personalsituationen är, och vi är oroliga för de stora pensionsavgångar som kommer och nyrekryteringar måste till.

Därefter följde Norge som lite stolt kunde berätta om ett nytt löneavtal och att de gav en redogörelse för strejken de hade haft. Senast de strejkat var 1984 så ingen av de som jobbade central hade någon egentlig erfarenhet av strejker.

På Island är det fortfarande tuffa budgetnedskärningar om än i mindre skala än andra som många andra verk. Löneutvecklingen är inte positiv man ligger still lönemässigt.

Våra finska kollegor rapporterade om stora sparbetning rent budget mässigt. För att undvika att säga upp personal så tänker man flytta personal från Väst och syd till den östra gränsen.

I Danmark har de fortfarande problem med för lite personal samt att de inte har egen utredningsrätt. Det blev en svag löneökning de hade genom ett handslag blivit lovade en löneökning på 1,7 % men utfallet blev 1,3 %.

Under året har delar av förbundsstyrelsen och kansliet besökt tullfacket i Norge och diskuterat hur avtalsrörelser genomförs och hur löner sätts i såväl Norge som Sverige.

## **EUROPEISKA TULL OCH SKATTEUNIONEN (UFE)**

UFE består av fackliga organisationer från 20 Europiska länder, oavsett om de är med i EU eller inte. UFE har ca 400 000 medlemmar både från Tull och Skatt.

Årets UFE möte hölls i Köpenhamn 18-20 september.

De första dagarna var de två kommittéerna (customs commission och tax commission) samlade var för sig. På Tull sida rapporterades från de flesta länder minskningar både när det gäller personal och anslag till verksamheterna.

Uppsägningar, lönesänkningar och outsourcing var närmare en regel än ett undantag.

UFEs uppdrag till nästa kongress är att påtala behovet av resurstillskott till EU för att på detta sätt kunna påverka respektive medlemsland.

## TULLTJÄNSTEMÄNNENS SEMESTERHEMS- OCH STIPENDIESTIFTELSE

Stiftelsen förvaltar fastigheterna Tyludden 1:2, Halmstads kommun, Barösund 1:1 på Kättilö, Valdemarsviks kommun, Bönan 16, Gävle kommun, Lervik i Bohuslän. Samtliga fastigheter är sedan augusti 1992 ägda av stiftelsen.

Samtliga lägenheter i stiftelsens förvaltade fastigheter har upplåtits som semesterbostäder till tulltjänstemän och kustbevakare. Inga ansökningar om stipendier eller bidrag till studier har inkommit till stiftelsen.

Ett särskilt tack riktas till de enskilda medlemmar och tullmyndigheter som på olika sätt lämnat stöd till verksamheten.

### Styrelsen

Ordinarie ledamöter:

Ordförande	Hans Ohlsson
Sekreterare	Johan Lindgren
Kassör	Gerhard Otterstadh
Ledamot	Sven Söderström
Ledamot	Ingela Ehne

Suppleanter:	Björn Hartvigsson
	Lena Larsson
	Sara Einarsson
	Ulf Ängemo
	Tony Holmberg

Revisor: Sofia Gunnarsson, Allians revisionsbyrå

Styrelsen har hållit fyra protokollförda sammanträden samt en föreståndarträff på Tyludden. Stiftelsens styrelse har inte erhållit några arvoden.

### Semesterhemsföreståndare har varit:

Tylösand	Ulf Ängemo
Barösund	Nils-Åke Andersson
Bönan	Sven Söderström
Lervik	Jan Ingmar Karlsson

Stiftelsen har inte haft några anställda.



# TULLVERKET

## TULL-KUSTS medlemmar

Titel	Antal	Medel 2011-12-31	Ärsjön 2011-12-31	Antal	Medel 2012-12-31	Ökning i kr	Ärslön 2012-12-31	Ökning i %	Lönesätts av/genom
Gd	1	102 000 kr	1 224 000 kr	1	102 000 kr	- kr	1 224 000 kr	0,0%	Reg/dep
ÖD (nyttillsatt fr o m 12-02-06)	1		- kr	1	78 000 kr	- kr	936 000 kr		Reg/dep
C-lön KC-C, PÄ, AvdC, StabC, Cjur	20	59 679 kr	716 148 kr	20	62 471 kr	2 792 kr	749 652 kr	4,7%	GD/C-lön
Produktions PÄ	3	54 831 kr	657 972 kr	4	55 779 kr	948 kr	669 348 kr	1,7%	RALS-avtal
Nationell chef, bitr KC-chef, F-ans	30	46 252 kr	555 024 kr	28	46 820 kr	568 kr	561 840 kr	1,2%	RALS-avtal
Områdeschef	42	41 058 kr	492 696 kr	42	41 335 kr	277 kr	496 020 kr	0,7%	RALS-avtal
Sakkunnig	38	37 212 kr	446 544 kr	36	37 318 kr	106 kr	447 816 kr	0,3%	RALS-avtal
Vakthavande befäl (VB)	14	34 284 kr	411 408 kr	14	34 284 kr	- kr	411 408 kr	0,0%	RALS-avtal
Gruppchef/projektled	116	32 506 kr	390 072 kr	114	32 575 kr	69 kr	390 900 kr	0,2%	RALS-avtal
Tullspecialist	47	32 356 kr	388 272 kr	47	32 428 kr	72 kr	389 136 kr	0,2%	RALS-avtal
Specialist	104	31 572 kr	378 864 kr	101	31 458 kr	114 kr	377 496 kr	-0,4%	RALS-avtal
Handläggare	73	30 456 kr	365 472 kr	72	30 379 kr	77 kr	364 548 kr	-0,3%	RALS-avtal
Tullinspektör	995	28 008 kr	336 096 kr	958	28 056 kr	48 kr	336 672 kr	0,2%	RALS-avtal
Assistent	23	24 709 kr	296 508 kr	23	24 936 kr	227 kr	299 232 kr	0,9%	RALS-avtal
Tullaspirant	54	20 719 kr	248 628 kr	51	21 064 kr	345 kr	252 768 kr	1,7%	RALS-avtal
Lokalvårdare	2	21 250 kr		2	21 250 kr	- kr	255 000 kr	0,0%	RALS-avtal
Antal	1563			1514					
Antal (exkl C-lön)	1541			1492					
Medel		29 982 kr			30 180 kr	198 kr		0,7%	RALS
Medel (exkl C-lön)		29 569 kr			29 667 kr	98 kr		0,3%	
Kursiv text = ej medlem									

