



Handlings- program

För arbetsmiljö, löne- och personalpolitik.
(ALP-programmet). Antaget vid TULL-
KUSTs kongress i oktober 2011.

ALP-programmet bygger på övertygelsen om
att människor vill och har förmåga att ta
ansvar och att sträva efter ett gott arbetsresultat.

Programmet har till uppgift att klargöra förbundets syn på de
problem och frågeställningar som kan möta den fackliga
förtroendemannen i den dagliga verksamheten. Avdelningarna
och förbundsstyrelsen skall verka för att ALP-programmets
intentioner förs ut till medlemmarna och präglar det löpande
arbetet. Här presenteras ett utdrag med de viktigaste delarna
ur handlingsprogrammet. Programmet i sin helhet finns bl a
publicerad på TULL-KUSTs hemsida www.tullkust.se.



TULL-KUST

2012 - 2015



De grundläggande fackliga målen för TULL-KUSTs medlemmar är

- bra lön och en rättvis fördelning av lönemedel
- anställningstrygghet
- meningsfulla arbetsuppgifter
- en god personalutveckling
- en bra arbetsmiljö
- en kortare livsarbets tid.

Lönepolitik

Förändringar i samband med rationalisering skall för den enskilde resultera i

- högre lön
- tryggt anställningsförhållande
- större möjligheter till personlig utveckling
- utveckling och fördjupning av yrkeskunskundet
- god arbetsmiljö både psykiskt och fysiskt
- utvecklat medbestämmande
- variation och eget ansvar i arbetet
- meningsfulla arbetsuppgifter

TULL-KUSTs lönepolitiska målsättningar är att

- alla medlemmar ska ha en lönenivå som motsvarar yrkets särart
- alla medlemmar skall garanteras en löneutveckling som minst följer utvecklingen i övriga samhället samt bli delaktiga i standardstegring
- alla medlemmar skall ha en lönesättning som svarar mot arbetsuppgifterna och individens roll och ansvarsnivå i myndigheterna
- vinster som blir en följd av att myndigheten når sitt verksamhetsmål samt av rationalisering och effekti visering av myndigheternas verksamhet skall komma personalen till del
- de lokala löneförhandlingarna skall ge var och en medlem en personlig löneutveckling som svarar mot dennes förutsättningar
- särskilda lönepolitiska insatser skall göras för de lägst avlönade
- särskilda lönepolitiska insatser skall göras för medlemmar som får nya och mer kvalificerade eller an svarsfulla arbetsuppgifter
- motverka osakliga löneskillnader
- förkorta livsarbets tiden
- förbättra pensionsnivån.



Arbetsmiljö

TULL-KUSTs mål inom arbetsmiljöområdet är att

- arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i verksamheten.
- skyddsombud/ledamöter skall få fortlöpande utbildning, så att en effektiv skyddsorganisation säkerställs
- internkontrollen skall fungera
- alla skall tillhandahållas företagshälsovård
- öka trivseln, minska antalet arbetsskador och sjukdagar.
- friskvård på betald arbetstid införs med anpassning enligt den enskildes förutsättning och behov.
- arbetsgrupper för arbetsanpassning och rehabilitering skapas.
- metodik och taktik utvecklas för tjänsteutövning.
- möjlighet ges för äldre arbetstagare att befrias från nattjänstgöring.
- Aktivt verka för att alkohol och droger hanteras professionellt och alltid med den drabbades bästa för ögonen.
- Aktivt verka för att det alltid finns ett verksamt alkoholpolitiskt handlingsprogram känt av alla.

Arbetsorganisation

TULL-KUSTs mål är att

- skapa ändamålsenlig och bra arbetsorganisation
- monotona och rutinbetonade arbetsuppgifter automatiseras eller fördelas mellan de anställda
- förlägga arbetet så långt möjligt på dagtid
- den personliga identiteten inte skall behöva uppges vid våld eller hot om våld.
- förhindra ensamarbete när våld eller hot om våld kan föreligga.

Fysisk arbetsmiljö

TULL-KUSTs mål är att

- normer införs för arbetsredskap så att de inte medför hälso
- och skaderisker- ingen skall behöva ha sin arbetsplats eller pausrum förlagd i lokaler utan dagsljus
- alla skall ha rätt till rökfri arbetsmiljö
- alla skall ha möjlighet till fysisk träning och vid behov självförsvarsutbildning på betald arbetstid
- alla på kontorsarbetsplatser skall ha rätt att bedriva pausgymnastik
- värme- och luftfuktighetsförhållandena på arbetsplatserna upplevs som tillfredsställande
- myndigheterna skall stödja idrottsverksamhet för medlemmarna
- skadlig stress elimineras.
- Verka för att kontinuerlig utbildning samt information inom arbetsmiljöområdet genomföres.

Psykosocial arbetsmiljö

TULL-KUSTs mål är att

- psykosociala arbetsmiljöronder införs
- arbetsgivaren skapar möjligheter för den enskilde att bibehålla och utveckla yrkeskunskaperna
- personalens personliga integritet skall skyddas och att inte dold prestationsmätning eller kontroll av den enskilde förekommer

TULL-KUST 2012 - 2015



- skadlig eller negativ stress elimineras
- förhindra och åtgärda mobbning, diskriminering och sexuella trakasserier.
- verka för att kontinuerlig utbildning samt information genomförs

Arbetstid

TULL-KUSTs mål är att

- arbetstidsförkortning genomförs
- skapa flexiblare arbetstid till både förläggning och omfattning på personalens villkor
- förstärka inflytandet över arbetstidens förläggning
- förbättra semesterns längd
- alla medlemmar ska ha lika semester, minst 37 dagar netto eller motsvarande
- minimera förläggningen av arbete på obekvämtid
- medverka till att avtal om arbetstid blir enkelt och lättillgängligt
- långsiktig arbetsstidsplanering.
- verka för att alla medlemmar får lika längd på semester

Medel för att nå målen

Rekrytering

TULL-KUSTs mål är att

- vid rekrytering ska eftersträvas att anställa personer som, förutom att uppfylla de formella grundkraven för anställningen, har olika typer av utbildning och bakgrund.
- rekryteringen ska ske gemensamt och i nära samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.
- rekryteringen sker så nära den tänkta arbetsplatsen som möjligt
- chefer ska i första hand rekryteras inom myndigheterna
- personalutvecklande åtgärder genomförs för att tillföra myndigheterna nya kunskaper och impulser.

Personalutveckling - Personlig utveckling - Trygghet

TULL-KUSTs mål är att

- myndighetsutövande personal skall ha genomgått fastställd utbildning
- arbetsledare skall genomgå arbetsledarutbildning och chefer chefsutbildning
- ingen medlem ska behöva bli arbetslös eller tvingas byta bostadsort
- ingen medlem skall erhålla försämrade löne- och anställningsvillkor
- planerings- och resultatansvar skall ligga på den nivå där den egentliga verksamheten bedrivs
- antalet beslutsnivåer skall vara så få som möjligt
- medlemmarna skall ha en så allsidig utbildning att de klarar de flesta arbetsuppgifter inom sitt yrkesområde
- introduktion ges till alla nyanställda, återanställda samt de som varit långtidsfrånvarande
- berörd personal vid organisationsförändringar ges utbildning för att säkerställa möjligheten till arbete.
- medlemmen ska erhålla adekvat samt återkommande kompetensutveckling i sitt arbete.