



## Medlemsinformation

Kustrådet vill härmed informera och förtydliga varför förhandlingarna med arbetsgivaren om inväxling av rörliga tillägg i Kustbevakningen kom att avbrytas.

En mycket viktig detalj först. Den s k medlemsomröstning som genomfördes på TULL-KUSTs hemsida var ingen beslutande omröstning om att anta eller förkasta ett givet avtalsförslag utan ett för Kustrådet **vägledande "RÅDSLAG"**

Kustrådets ambition med rådslaget var således att ta reda på medlemmarnas uppfattning i frågan och om TULL-KUST skulle gå vidare med förhandlingar med arbetsgivaren om en inväxling av rörliga tillägg i Kustbevakningen.

Rådslaget gav en knapp majoritet för fortsatta förhandlingar vilka också efter rådslaget återupptogs med arbetsgivaren.

### Arbetsgivarens krav var bl a följande:

- En ökning av arbetstiden med 1 tim/vecka. (vilket som konsekvens innebär en kortare semester för anställda under 40 år med cirka 1,8 dagar/år)
- Förändrad utevarotid för besättningar. Enligt förslaget skall, utöver 001-serien, alla fartyg som är vaktgående kunna köra 12/12. (Idag gäller 12/12 enbart för 001-serien.) Enligt arbetsgivaren är det verksamheten och därmed arbetsgivaren själv enbart som skall besluta vilket vaktsystem som skall användas.
- Ersättning för KBV-jouren halveras. (Kostnaden för inväxling av KBV-jour skall enligt förslaget vara neutral. Arbetsgivaren har idag en kostnad för ett genomsnittsuttag på 55 timmar KBV-jour/månad. Förslaget innebär inväxling av 90 KBV-jourtimmar/månad till samma kostnad. Det innebär att dagens nivå på 65 kr/timme vid ett maximalt utnyttjande sänks till ca 45 kr/timme.)
- Möjlighet att vid tertialsifte (april/maj, augusti/september och december/januari) lägga ut två månader med 185 timmar arbetstid efter varandra.
- Inget uttryckligt KBV-jourtak utan den begränsas enbart av reglerna för hur arbetstid och KBV-jour planeras.
- Inget avtal på prov. (Inte genomförbart enligt arbetsgivaren).
- Arbetsgivaren inte beredd att tillåta en individuell frivillighet om en förlängning av veckoarbetstiden.

Arbetsgivaren var i de fortsatta förhandlingarna efter rådslaget i princip inte beredd att kompromissa på en enda punkt utan hävdade att för TULL KUST fanns enbart alternativet **"take it or leave it"**

Kustrådet såg i detta läge ingen annan utväg än att avbryta processen eftersom situationen blivit ohållbar.

Det fanns även andra inslag som Kustrådet såg som negativa men ovanstående var, tillsammans med arbetsgivarens hårdnackade inställning, de tyngsta och därmed de direkta orsakerna till att förhandlingarna avbröts.

Frågor har, efter att förhandlingarna mellan parterna avbrutits, ställts om inte TULL-KUST i stället borde kunna acceptera en ordning innebärande att särskilda kollektivavtal tecknas för olika grupper och enheter inom Kustbevakningen. (De avtalsförslag som arbetsgivaren lämnat och förklarat sig beredd att teckna i vissa fall, ligger stort sett helt i linje med det förslag som arbetsgivaren föreslog i inväxlingsdiskussionen och givetvis inklusive de tidigare negativa inslagen som t ex en arbetstidsförlängning och i praktiken slopat KBV-jourtak.)

Kustrådet har under rådande omständigheter beslutat att inte teckna några separata avtal före ett nytt heltäckande avtal tecknats för all operativ och sjögående personal inom Kustbevakningen.

TULL-KUST ser uppenbara risker med en ordning innebärande att olika avtal tecknas, före ett enhetligt avtal träffats. Grupp kan komma att ställas mot grupp och därmed äventyras sammanhållning och enhetlighet inom Kustbevakningen. En sammanhållning som under årens lopp kännetecknat kåren som helhet och starkt bidragit till att framgångsrika avtalslösningar kunnat nås till gagn för alla medlemmar.

## **KUSTRÅDET**