



FÖRSLAG NR 5

HANDLINGSPROGRAM för perioden 2024 – 2027

Förbundet ska verka för...

- bra förutsättningar från riksdag, regering och arbetsgivare för att kunna utföra ett gott arbete
- bra lön och rättvis fördelning av lönededel, som svarar mot de egna arbetsuppgifterna och prestationerna, oavsett var man arbetar.
- uppföljning och utvärdering av hur lönesystemet fungerar
- tillräcklig utrustning och utbildning för att förebygga och hantera hot och våld i tjänsten
- meningsfulla arbetsuppgifter med tillvaratagande av personlig kompetens
- goda möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling
- hög anställningstrygghet
- tillvaratagande av kompetens för personal som av ålders- eller hälsoskäl inte klarar tidigare arbetsuppgifter
- skydd mot kränkande behandling
- en bra fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö
- möjlighet till pension eller delpension med bra villkor

Det goda arbetet och resurserna

Tillräckliga resurser för Tullverket och Kustbevakningen för att kunna utföra sina uppdrag på det sätt Regeringen och Riksdagen beslutat, är även en avgörande förutsättning för rimliga anställningsvillkor och en säker arbetsmiljö, för medlemmarna. - TULL-KUST behöver därför föra ett kontinuerligt och långsiktigt påverkansarbete, med beslutsfattarna i dessa frågor.

Mål för det goda arbetet och resurserna

Tullverket och Kustbevakningen måste ges anslag på en nivå som gör det möjligt för våra medlemmar att utföra sitt arbete med hög kvalitet, med rimliga villkor och med en säker arbetsmiljö.

Lön och kompetens

En effektivisering av myndigheternas verksamheter bygger i allt väsentligt på personalens intresse och engagemang i det löpande arbetet. Det är därför viktigt att bl. a. lönesättning och övriga anställningsvillkor är sådana, att den enskilde känner sig rätt värderad och



betydelsefull för verksamheten. En viktig förutsättning är att lönebildningen sker med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav och utformas så att den bidrar till en god personal- och kompetensförsörjning, både på kort och lång sikt. Att myndigheterna till stor del bedriver en resurskrävande internutbildning gör det än mer angeläget, att skapa förutsättningar för att behålla personalen. Utöver lön, är möjligheterna till personlig utveckling inom yrket en viktig faktor för att behålla kompetent och motiverad personal. En alltför stor avvikelse mellan den lönemässiga värderingen av en yrkesgrupp och gruppens egen värdering av sitt yrke, resulterar dels i svårigheter att motivera arbetstagarna till bra arbetsinsatser, dels i problem att nyrekrytera till yrket. Samtidigt kan många övergå till annat yrke eller annan verksamhet.

Mål för lön och kompetens

Ett av de grundläggande fackliga kraven ska vara, att alla medlemmar i TULL-KUST ska ha en löneutveckling som ligger över eller lika med löne- och prisutvecklingen i samhället. Effektiviseringsvinster i myndigheterna ska komma arbetstagarna till del.

Lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Grunden för lönesättningen ska vara lika lön för lika eller likvärdigt arbete, oavsett ort.

Rätt lön

Lönesystemen ska utformas så, att de på ett objektivt sätt differentierar lönen efter arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, arbetstagarens ansvar och självständighetsgrad, yrkeserfarenhet, utbildning och kompetenskrav.

Attraktiva ingångslöner

Ingångslönen för olika befattningsnivåer, liksom vid nyrekrytering, ska vara sådan att den är konkurrenskraftig och attraktiv. Det är därför viktigt att det finns garanterade lägsta lönenivåer för nyrekryterad personal.

Lönesättningen ska vara rättvis och sakligt grundad

Lönesättningen ska vara rättvis och sakligt grundad. För att detta ska uppnås ska kontinuerliga lönesamtal genomföras. Därvid ska det framgå, hur man kan påverka sin lön.

Särskilda lönepolitiska insatser ska göras för de lägst avlönade

Särskild uppmärksamhet ska ägnas löneutvecklingen för de lägst avlönade samt den förhållandevis stora mellanlönegruppen. Det är angeläget att lönesättningen hålls konkurrenskraftig i förhållande till jämförbara områden.



Nya arbetsuppgifter

Vidareutbildning eller andra åtgärder som ger högre kompetens, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran eller goda arbetsinsatser ska särskilt ligga till grund för högre lön för den enskilde. Byte av tjänst, till en annan på samma eller högre nivå, får aldrig medföra sämre lön eller förmåner. Detsamma ska gälla vid utbildning för ny sådan tjänst.

En relevant och partsgemensam arbetsvärdering

För att åstadkomma en så långt som möjligt rättvis lönesättning krävs en relevant och partsgemensam arbetsvärdering. Den ska baseras på ansvar, befogenheter och självständighet i arbetet, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och särskilda krav som är förenade med arbetsuppgifternas utbildnings- och kompetenskrav.

Lättillgänglig lönestatistik

Lönestatistiken ska vara tillgänglig för förbundets förhandlare och utgöra ett hjälpmedel vid de lokala löneförhandlingarna. Statistiken ska även ge information utifrån kön. Sekretess får inte förhindra transparens.

Personalpolitik

De anställda är en myndighets viktigaste resurs. Det är personalen som driver utvecklingen framåt och som levererar resultat i verksamheten. För att skapa förutsättningar för innovation, motivation och arbetsglädje krävs en genomtänkt personalpolitik som skapar trygghet för de anställda. Liksom övriga resurser i en organisation måste personalen utvecklas, förnyas och vårdas. Alla ska ha rätt att utvecklas i sitt arbete. Att medlemmarna ska kunna kombinera familjeliv med arbete är en självklarhet. TULL-KUST verkar för att det ska råda jämställdhet, t ex vid urval till kurser, chefstillsättningar m.m.

Arbetsgivaren måste ta hänsyn till sjukdom och eventuella funktionsnedsättningar hos arbetstagarna vid planering av arbete och arbetstider.

Medlemmar som av olika anledningar blir av med sin säkerhetsklassning, ska i normalfallet tillförsäkras möjlighet till andra arbetsuppgifter inom myndigheten.

Medlemmarna ska kontinuerligt kompetensutvecklas i sitt arbete

Med personalutveckling menas att utveckla kunskaper och färdigheter hos var och en av arbetstagarna. Det ska ske på ett sätt som ligger i linje med den enskildes förutsättningar, ambitioner och intressen och som möter kraven från nuvarande och kommande arbetsuppgifter. Personlig utveckling kan t ex ske genom fortlöpande utbildning, arbetsrotation, växeltjänstgöring, vikariat, ansvarsdelegering m.m. Det är viktigt att personalen har en allsidig utbildning, eftersom det ger bättre förutsättningar för en flexibel organisation och större möjligheter att söka olika tjänster.

När medlemmar får nya arbetsuppgifter ska de även få den utbildning som behövs för det.



När personal rekryteras ska interna kandidaters erfarenhet och utbildning väga tungt. Vid rekrytering bör även verksamhetsorter utanför storstäderna komma i fråga.

Arbetsledare och chefer ska ha ledarskapsutbildning

Personer med arbetsledande och / eller chefsfunktion, ska genomgå utbildning där arbetsrätt, psykologi, arbetsmiljöarbete och annat som ett demokratiskt arbetsliv kräver, måste ges stort utrymme.

De som ska hålla utvecklingssamtal eller avge omdömen inom ramen för ett meritvärderingssystem ska ha genomgått relevant utbildning för det.

Chefsrekrytering

Chefer ska i första hand rekryteras internt inom myndigheterna, dels för att ge personal karriärmöjlighet, dels för att få chefer som kan verksamheten. När det gäller rekrytering av chefer och arbetsledare, är det viktigt med en planerad personalutveckling. Planer bör upprättas för anställda som har intresse och förutsättningar att så småningom bli chefer. Den egna personalens kompetens och kunskap om myndighetens inre organisation är värdefull, och ska beaktas vid chefstillsättningar.

Medlemmar med chefs- och arbetsledarroll inom myndigheterna har en särställning som innebär att de i många sammanhang står i ett motsatsförhållande till övriga medlemmar. Det måste vara allas strävan att rekrytera så bra chefer som möjligt samt behålla och utveckla dessa. Det är av stor vikt att rätt värdera och lönesätta cheferna.

Samverkan vid rekrytering

Rekrytering av all personal är en mycket viktig funktion i en myndighet. Det är människorna i verksamheten som ger den dess framtoning och profil. Det är de enskilda människornas sammantagna förmåga att omsätta myndigheternas mål till praktisk handling som avgör om en myndighet är framgångsrik eller inte.

Rekrytering på olika nivåer bör ske av antagningsgrupper sammansatta av både arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Erfarenhet visar att detta fungerar bäst och ger gott resultat och ökad transparens.

Delegering av ansvar

Ansvar och befogenheter i myndigheten bör ligga så nära verksamheten som möjligt. Det ekonomiska ansvaret ska ligga där besluten fattas.

Ingen medlem ska behöva bli arbetslös

En viktig förutsättning för anställningstrygghet är långsiktig planering, så att arbetsbristsituationer kan förutses och åtgärder vidtas i god tid. Största vikt ska läggas vid omställningsavtalets åtgärder knutna till verksamheten. Ingen medlem ska behöva bli



arbetslös, tvingas flytta, få sämre lön eller anställningsvillkor på grund av organisationsförändringar, arbetsskada eller sjukdom.

Uppsagda p g a arbetsbrist ska erbjudas arbete på i första hand samma ort eller annan ort inom myndigheten. Det är viktigt att konsekvensbedömningar för personalen genomförs vid eventuella verksamhetseffektiviseringar. Medlemmar som av personliga skäl behöver byta tjänstgöringsort, ska behandlas välvilligt av myndigheten.

Introduktion

Introduktion ska ges till nyanställda, men även återanställda och dem som varit långtidsfrånvarande. Syftet med introduktionen är att klargöra vad den egna arbetsplatsen och myndigheten har för mål och att göra arbetstagaren insatt i arbetsuppgifter och rutiner.

Information ska ges om anställningsvillkor, personalpolitik och den fackliga verksamheten. Handledarnas funktion är viktig för att introducera nya i verksamheten och de ska därför ges en handledarutbildning och borde få ett lönetillägg för sin insats.

Lika och flexibel semester

Alla medlemmar ska ha lika lång semester, minst 280 timmar per år. Möjligheten till semesteruttag ska vara flexibel.

Framförhållning vid arbetstidsplanering

Förändringar av arbetstiden ska göras i god tid och med stort inflytande för arbetstagaren och TULL-KUST. För sjögående personal i Kustbevakningen finns särskild reglering.

Pension och deltidspension

Förbundet ska även fortsatt arbeta för bra pension och deltidspension anpassat efter individuella förutsättningar och önskemål. Arbet livet ska vara bra för alla, från första till sista arbetsdagen. Kompetensen för medlem som vill och kan arbeta, men som av ålders- eller hälsoskäl behöver nya arbetsuppgifter, måste tas tillvara. Detta bör ske på den ort där medlemmen tjänstgör.

Arbetsmiljö

Arbetet för en god arbetsmiljö är prioriterat och omfattar alla insatser i arbetslivet, som förbättrar välbefinnande och förhindrar att ohälsa uppstår. Det ska också öka vår arbetstrivsel och vårt engagemang för eget och andras arbete. Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig och väsentlig del av den ordinarie verksamheten.

Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön har arbetsgivaren och för att skapa en god arbetsmiljö krävs ett aktivt arbete på olika områden. Det är viktigt med en bra och öppen dialog mellan arbetsgivare, arbetsmiljöombud och övrig personal, för att säkerställa en god arbetsmiljö. Förebyggande åtgärder ska förhindra att människor skadas eller blir sjuka



av arbetet. Alla arbetstagare ska få relevant utbildning så att inte arbetsskador uppstår. Skyddsombud och chefer bör utbildas tillsammans. Som vägledning för arbetsmiljöarbetet finns Arbetsmiljöverkets föreskrifter att tillgå. Dessa ska vara allmänt kända. En satsning på att förbättra arbetsmiljön är en god investering där resultatet märks i form av ökad trivsel och minskat antal sjukdagar. Företagshälsovård ska tillhandahållas i den utsträckning som krävs, för att minska riskerna i arbetet och underlätta rehabilitering. Alla skall erbjudas årliga hälsokontroller.

De psykosociala bristerna i arbetsmiljön är i regel svåra att upptäcka och åtgärda. Därför bör större vikt läggas på att bevaka och åtgärda dessa. Det är viktigt att alla, både chefer och anställda, är uppmärksamma på hur kollegorna mår och om det sker förändringar i beteendet.

Utvecklingssamtal ska hållas minst en gång om året, där bland annat trivsel och arbetsklimat tas upp. Ett väl utvecklat ledarskap, är en viktig komponent i detta sammanhang.

Arbetsrelaterad stress kan uppkomma t ex vid hög arbetsbelastning och vid problem i det sociala samspelet. Här är det viktigt att arbetsgivare tillsammans med arbetsmiljöombud systematiskt arbetar med att förebygga arbetsrelaterad stress. Det handlar om att undersöka och bedöma risker och problem och att sedan åtgärda problemen och följa upp så att inte samma problem uppstår igen.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetstiden betraktas som en del av arbetsmiljön. Ett långsiktigt mål bör vara att eftersträva en generell arbetstidsförkortning. Arbetstidsfrågan bör också ges fortsatt aktualitet bl a. genom möjligheten att skapa en flexibel arbetstid både till förläggning och omfattning.

Det är viktigt att både arbetsgivare och arbetstagare beaktar arbetsmiljöaspekterna vid distansarbete.

Huvudskyddsombud, arbetsmiljöombud och förtroendevalda ska få fortlöpande utbildning för att främja en god arbetsmiljö

För att kunna säkerställa en god arbetsmiljö behöver såväl arbetsgivare och arbetsmiljöombud utbildning och kunskap. Det är också viktigt att arbetstagarna känner till riskerna med sitt arbete, för att undvika att bli sjuka eller skadade.

Friskvård på betald arbetstid

Friskvård på betald arbetstid ska vara möjlig, för alla anställda vid Tullverket och Kustbevakningen, för att förhindra arbetsskador och ohälsa. Arbetsgivaren ska dessutom stödja och subventionera idrottsverksamheten i myndigheterna. Möjlighet till korta avbrott i arbetet för t ex pausgymnastik bör uppmuntras.



Befrielse från nattjänstgöring

Nattjänstgöring kan leda till sömnsvårigheter som i sin tur leder till trötthet, dålig uppmärksamhet och försämrat omdöme. Sömnsvårigheter uppstår lättare hos människor ju äldre de blir. Det är därför viktigt att arbetsgivaren erbjuder dagtidsarbete för dem som fyllt 55 år.

Alkohol- och drogproblem

Alkohol- och drogproblem hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Säkra arbetsredskap

Den fysiska arbetsmiljön ska anpassas till människans förutsättningar och behov. Alla arbetsplatser måste utformas så att skador orsakade av strålning, buller, avgaser och kemiska ämnen inte kan uppstå. De datorer och it-system som används ska uppfylla de krav som ställs utifrån arbetsmiljösynpunkt. Alla skrivbord ska vara höj- och sänkbara och kontorsstolar ska vara individanpassade. Olika alternativ till tangentbord, bildskärmar och datamöss ska vara möjliga.

Den personliga skyddsutrustningen ska vara individuellt anpassad.

Hot och våld

I arbete där det finns risk för våld eller hot om våld, ska inte ensamarbete tillåtas. Ingen tjänsteman ska heller behöva uppge sin privata identitet, utan endast sitt anställningsnummer när tjänstemannen känner sig hotad. Samhällsutvecklingen i vad gäller hot och våld, ska fortlöpande följas och analyseras. Lämpliga åtgärder ska vidtas för att tillgodose arbetstagarnas säkerhet. Utrustning och utbildning måste vara adekvat för att möta hot och våld i tjänsten.

Rutiner ska finnas för gott omhändertagande av personal som varit utsatt för hot eller våld.

Kränkande särbehandling

Det är arbetsgivarens ansvar att kränkande särbehandling, såsom mobbing, diskriminering och sexuella trakasserier förebyggs och att de drabbade tas om hand. I verksamheten ska det finnas rutiner för att hantera denna typ av ärenden.-Den eller de som drabbas ska snabbt få stöd och hjälp. Arbetsgivaren ska också klargöra att kränkande särbehandling, oavsett av vilket slag, inte accepteras i verksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen

att anta förbundsstyrelsens förslag till handlingsprogram för perioden 2024-2027

