

TULL-KUST

Års- och verksamhetsberättelse

2018



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

Innehåll

Inledning.....	3
Organisation	4
Utredningar och remisser.....	5
Verksamhetsområde Tull	5
Verksamhetsområde Kust	10
Löneförhandlingar	13
Ramavtal om löner mm för arbetstagare hos staten - (RALS) 2017 – 2020.....	13
Tullverket.....	14
Kustbevakningen	16
Allmänna anställningsvillkor.....	21
Tullverket.....	21
Kustbevakningen	24
Medlemsförsäkringar	26
Studieverksamheten	27
Redaktionen	28
Ekonomi.....	29
A-kasseverksamheten	30
Övrig representation	30
Internationell verksamhet – NTO.....	31
Bilaga 1	32
Tulltjänstemännens semesterhems- och Stipendiestiftelse	32
Bilaga 2	33
Årsredovisning.....	33
Bilaga 3	33
Lönestatistik	33

Inledning

TULL-KUST har under perioden fortsatt sitt samarbete med andra fackliga organisationer inom TCO och OFR och även samarbetat inom OFR/P och OPTiK samt varit representerat i TCO-styrelsen samt i andra arbetsgrupper och uppdrag inom TCO och OFR.

Förbundet har fortsatt sitt arbete med extern påverkan för att påvisa den samhällsnytta som förbundets medlemmar via sina dagliga arbetsuppgifter inom sina respektive myndigheter utför.

Under året har det intensiva påverkansarbetet fortsatt och bedrivits framgångsrikt. Arbetet har bedrivits målinriktat med flera strategiska möten med politiska företrädare på olika nivåer och en rad olika media-aktiviteter. Förbundet deltog även detta år i politikerveckan i Almedalen med bland annat två välbesökta seminarier som livesändes.

Det fackliga arbetet med de verksamhets specifika frågorna har företrädesvis bedrivits genom Tull- och Kustråden med den självklara ambitionen att få fram lösningar som är så bra som möjligt för TULL-KUST s medlemmar.

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 av de beslutande organen Tull- och Kustrådets verksamhet.

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

Såväl inom Tullverket som inom Kustbevakningen har lönerevisioner skett under året.

Johan Lindgren

Förbundsordförande

Organisation

Förbundsstyrelsen

Johan Lindgren	Förbundsordförande
Joakim Lagergréen	Förste vice ordförande
Ulf G Persson	Andre vice ordförande
Lena Larsson	Ledamot
Klas Johansson	Ledamot

Förbundsstyrelsen har haft 11 protokollförda sammanträden.

Förbundsrådet

Förbundsrådet höll ordinarie möte i november där beslut fattades om budgeten för 2019.

Studieansvarig

Studieansvarig har varit Elisabeth Eriksson

Revisorer

Britten Källberg och Robert Bäck varit ordinarie revisorer med Terese Björneskog och William Govik som ersättare.

Auktoriserad revisor är Lena Johnson, Grant Thornton.

Kansliet

Förbundet har under året haft två anställda som arbetar på förbundskansliet. En kanslichef och en ombudsman.

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

Medlemmar och avdelningar

31 december 2018 hade förbundet 12 lokalavdelningar varav 7 inom tullen och 5 inom kusten.

Medlemsantalet i förbundet 31 december 2017 var 1 795 aktiva, varav 1 073 män och 719 kvinnor. Arbetslösa (aktiva medlemmar) var 5 st. Passiva medlemmar (pensionärer) 1 263 män och 562 kvinnor. Totalt antal medlemmar 3 625 st (aktiva och passiva).

Utredningar och remisser

Under tiden 1 januari – 31 december 2018 har följande tre remisser inkommit:

Justitiedepartementet – Stärkt straffmässigt skydd för blåljusverksamhet och andra samhällsnyttiga funktioner (SOU 2018:2).

Svar: Sammanfattning- Att förslaget i sin helhet är bra och bör genomföras, Att det är viktigt att även tjänstemän inom Tullverket och Kustbevakningen omfattas av begreppet blåljuspersonal, att regeringen inskräper vikten av att utreda och lösa brott mot blåljuspersonal.

Regeringskansliet – Remiss av utkast till lagrådsremissen ”En ny Kustbevakningslag”.

Svar: OFR-P/TULL-KUST ser positivt på regeringens förslag om en ny Kustbevakningslag.

Regeringskansliet - Remiss Genomförande av 2017 års ändringsdirektiv till EU:s vapendirektiv (Ds 2018:1)

Svar: OFR-P/TULL-KUST har i yttrandet skrivit bl a att det inte är de legala vapnen som utgör ett problem i samband med väpnad kriminalitet, utan illegala vapen som smugglats till Sverige.

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

Verksamhetsområde Tull

Tullrådet

Tullrådet som beslutar om verksamhetsfrågor inom verksamhetsområdet Tull, har under år 2018 haft fyra ordinarie protokollförda sammanträden.

Mötet i september förlades till Göteborg och kombinerades med ett medlemsrekryterings- och informationsmöte dit alla anställda i Göteborg var inbjudna. Till detta möte var också två riksdagsledamöter inbjudna, en från (S) och en från (M), för att berätta om respektive partiers syn på Tullverkets roll och uppdrag.

Tullrådsansvariga och förbundet har också regelbundet lämnat ny och uppföljande information på konferenstelefon till tullrådsledamöterna för uppdatering i verksamhetsfrågor och andra övergripande frågor. Vid dessa telefonmöten får även tullrådets ledamöter möjlighet att ta upp aktuella lokala frågor.

Generaltulldirektör Therese Mattsson och överdirektör Per Nilsson, fram till utgången av maj, har varit inbjudna gäster till Tullrådets alla sammanträden. Från oktober hade Tullverket ny generaltulldirektör, Charlotte Svensson, och ny överdirektör, Fredrik Holmberg på plats. Även andra arbetsgivarrepresentanter för Tullverkets olika verksamhetsområden har varit inbjudna.

Tullrådet har under 2018 haft följande ordinarie sammansättning:

Förbundsstyrelserepresentanter och tullrådsansvariga Ulf G Persson och Lena Larsson samt Erland Solander, Sundsvall, Anders Nilsson, Luleå, Gerhard Otterstadh, Åsa Gunnheden, Magnus Lindén och Jan B Olsson, Stockholm, Jonas Månsson, Arlanda, Mats Hansson, Linda Falk, Göteborg, Cecilia Djurberg, Hån, Ann-Christine Rörquist, Svinesund, Jan Martinsson, Mats Walinder, Malmö, Ann-Charlott Magnusson, Ystad, Simone Lilja, Karlshamn samt Nicklas Larsson, Helsingborg.

Lilla Tullrådet

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

Representationen består av sju ledamöter fördelade på tre från KC orterna Göteborg, Malmö och Stockholm (Mats Hansson, Jan Martinsson och Gerhard Otterstadh), två från övriga (Anders Nilsson och Erland Solander) och två från förbundsstyrelsen (Ulf G Persson och Lena Larsson).

RALS 2017 – 2020 Under rubriken ("RAMAVTAL OM LÖNER M M FÖR ARBETSTAGARE HOS STATEN - (RALS) 2017 - 2020") finns en närmare redogörelse för hanteringen.

Rekrytering

Nyrekrytering av medarbetare till tullen, framförallt till den operativa kärnverksamheten inom brottsbekämpningen och effektiv handel, har varit en mycket stor fråga som TULL-KUST fortsatt att driva även under 2018. Även om nyrekryteringen var relativt stor detta år så är den inte tillräcklig för att täcka uppkomna luckor efter de som slutar med pension samt vid opåräknade avgångar.

Nationell hotbildsanalys/ Hot och våld uppdraget

Arbetet med de ca 50 förslagen till åtgärder som beskrevs i analysrapporten Hot och våld fortsatte under de fyra första månaderna av 2018 i de fyra arbetsgrupperna:

1. Kompetens och lämplighet (översyn vid beväpning, fysiska grundkrav vid rekrytering m.m.)
2. Utrustning och efterlevnad (klädsel, utrustning, efterlevnad av regelverk för kläder och utrustning, krav på skyddsväst m.m.)
3. Riskbedömning (gemensamma riktlinjer för riskbedömning)
4. Eventuell förändrad beväpning (ny beväpning, förändrad beväpning inom KCGN, skjutvapen tillsammans med uniform m.m.)

Representanter från TULL-KUST har, i varierande omfattning funnits med i grupperna. I slutet av april presenterade de fyra arbetsgrupperna varsin rapport som sedan sammanställdes i en slutrapport, vilken lämnades över till Tullverkets ledning. När det gäller grupperna 1 – 3 fattade generaltulldirektören flertalet beslut enligt arbetsgruppernas rekommendationer. När det gäller frågorna som grupp 4 bearbetat så lämnade dåvarande GD över till ny GD, som tillträdde under hösten, att fatta beslut. Implementeringen av fattade beslut fortsatte under resten av verksamhetsåret och var inte avklarade innan årets slut.

Översyn beträffande avtal och ersättning på sökhundområdet

Polisen har haft en arbetsgrupp som gjort en översyn av avtal och ersättningarna till hundinstruktörer och hundförare. Tullverket har haft en medarbetare adjungerad i arbetsgruppen. Översynen har tagit väldigt lång tid innan det äntligen presenterades en slutrapport i början av 2018. Under verksamhetsåret kallade arbetsgivaren till förhandling kring ett nytt avtal som skulle ersätta tidigare avtal, om bland annat ersättning till fodervärd och lokalt kollektivavtal om hundtillägg. Vi förhandlade vid ett flertal tillfällen, men konstaterade att vi inte kunde komma fram till ett nytt avtal, vilket innebär att de gamla avtalen fortsätter att gälla tills vidare.

Avtal om lokala omställningsmedel

En beredningsgrupp är tillsatt med representanter från arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren. TULL-KUST:s ordinarie representanter i beredningsgruppen är Johan Lindgren och Erland Solander. Ersättare är Mats Walinder och Nicklas Larsson.

Flera gruppmedlemmar har deltagit på möten med Trygghetsstiftelsen för att få kunskap och inspiration om hur omställningsmedlen kan användas.

Gruppen hade även bjudit in en representant från Polisen, för att få kännedom om hur de arbetar med omställningsåtgärder.

Under året avsattes en del av omställningsmedlen till Kåpan, som förvaltar tjänstepensioner. Den åtgärd som tidigare beslutats angående två anställda trappades under året ner.

Gruppen har kontinuerligt fört dialog om hur medlen ska användas.

Övrigt

Andra frågor som behandlats vid ett flertal tillfällen i Tullrådet under 2017 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-KUST:s förtroendevalda i samband med förändringar av organisationer mm deltagit i riskbedömning av arbetsmiljön, både på lokal samt central nivå.

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.

Från TULL-KUST deltog Johan Lindgren och Ulf G Persson.

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 Johan Lindgren och Ulf G Persson samt representant från Saco-S vid Tullverket av generaltulldirektören (ordförande), överdirektören, chefsjuristen och chefen för personalavdelningen, totalt sju personer. Nämnden är beslutoför när ordförande och minst tre andra ledamöter är närvarande.

Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag. En arbetstagarer 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 2018 sammanträtt vid ett tillfälle, vilket resulterade i uppsägning av en tullaspirant från dennes tidsbegränsade anställning på grund av personliga skäl enligt 7 § LAS.

Utbildning – Tullen, FUF-gruppen

I FUF/förhandlingsgruppen för utbildningsfrågor ingår Jan B Olsson, Linda Falk och Magnus Lindén som TULL-KUST s representanter. I gruppen ingår också chefen för tullskolan och ytterligare en arbetsgivarrepresentant.

Det har hållits två inplanerade möten via Skype där aktuella utbildningsfrågor rörande de utbildningar som har bedrivits av Tullskolan har diskuterats ur ett fackligt perspektiv. Vid dessa möten har det förts minnesanteckningar.

Det har dessutom förekommit ett antal spontana kontakter mellan parterna vid behov. Sammanfattningsvis så kan man säga att det har varit en bra och fruktsam dialog mellan parterna under året. Det kan slutligen nämnas att den 1 januari 2019 kommer Tullskolan och Tullinformation utbildning slås samman till en ny enhet som ska ansvara för Tullverkets både interna och extern utbildning. Detta kommer att påverka sammansättningen av representanter från arbetsgivarparten i FUF för 2019.

Förhandlingsgruppen för beklädnadsfrågor/Uniformsgruppen/UG

Magnus Lindén och Ann-Christine Rörquist har under verksamhetsåret varit TULL-KUST s representanter i beklädnadsgruppen. Övriga sju deltagare kommer från verksamheten inom brottsbekämpning och effektiv handel.

UG har haft fyra Skype-möten under året.

Ett besluts togs om att tillsammans med Polisen upphandla en extern part som kommer att ta hand om lager och distribution av uniformer och utrustning. I december flyttades förrådet och dess lager till företaget som finns i Borås. Under året togs också fram ett webbaserat IT-stöd, Tull-shoppen, där

medarbetarna ska kunna göra sina beställningar. Arbetet med IT-stödet var inte färdigt att användas innan årets slut.

Förslag till nya Föreskrifter och allmänna råd om uniformer samt Intern regel om uniformer, skyddspersedlar och utrustning har tagits fram och varit ute på remiss under hösten.

Exempel på frågor som behandlats under verksamhetsåret:

Softshell-jackan kom under hösten och fick ett mycket positivt mottagande.

Kängor har diskuterats och ny upphandling kommer att ske 2019 troligen ihop med Kustbevakningen och Sjöfartsverket. Förhoppningsvis får vi mer att välja på.

Utrustningsvästar har tagits fram och finns nu att beställa.

Skyddsvästar förslag om kylning vid användandet av västarna har framförts efter sommarens värme.

Vinterbyxa att kunna dra utanpå den vanliga uniformsbyxan är på förslag.

AMK/Arbetsmiljökommittén i Tullverket

TULL-KUST s ordinarie representanter i Arbetsmiljökommittén har under 2018 varit Johan Lindgren/Ulf G Persson, Mats Hansson (nationellt huvudskyddsombud), Jan Martinsson och Gerhard Otterstadh.

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

Förutom de sedvanliga punkterna på dagordningen såsom t.ex. sjukfrånvaron, arbetsmiljöavvikelser, arbetsskadeanmälan och tillbudsrapporteringen har följande frågor varit aktuella under året:

- Förslag att införa flera mindre omfattande temperaturmätningar i stället för en stor medarbetarundersökning.
- TULL-KUST har framfört betydelsen av att återinföra gemensamma utbildningar i arbetsmiljö för arbetsmiljöombud och chefer. Detta har också IR/Internrevisionen framfört i sin granskningsrapport om arbetsmiljö.
- TULL-KUST har vid flertalet tillfällen framfört behovet av en sjukstatistik som är uppdelad på orter och organisation för att bättre kunna följa förändringarna

Samrådsmöte Arbetsmiljö

I och med det att det nya arbetsmiljöavtalet började gälla så startades fem lokala arbetsmiljökommittéer (Samrådsmöte Arbetsmiljö) i Stockholm, Malmö, Göteborg, Sundsvall och Luleå. Dessa håller ordinarie möten ca två veckor innan centrala AMK/arbetsmiljökommitténs sammanträde.

Verksamhetsområde Kust

Inledning

Kustrådet har under året deltagit aktivt i många olika aktiviteter med arbetsgivaren. Allt är summerat nedan, om man vill fördjupa sig i enskilda frågor finns samtliga skrivelser och protokoll från Kustråden för studium i TULL-KUST diarium.

Kustråd

Kustrådet, beslutande i frågor inom verksamhetsområde Kust, genomförde fyra ordinarie prorokollförda sammanträdande under 2018, specificeras nedan. Kustrådet har även kontinuerlig sammanträtt via telefon för att delge information internt.

- Februari – Nyköping
 - Med medlemsmöte på Flygkuststation Skavsta
- Maj – Kuststationen och Kustbevakningskontoret i Göteborg
 - Med medlemsmöte på Kuststation Göteborg
- September – Stumholmen, Karlskrona
- December – Stockholm

Kustrådet har under 2017 haft följande ordinarie sammansättning:

Representanter från förbundsstyrelsen: Joakim Lagergréen (ordförande för Kustrådet) och Klas Johansson. Ordinarie representanter från avdelningarna inom verksamhetsområdet: Peter Holgersson, Pontus Wennerberg alternativt Örjan Sandblom, Petter Almström och Sammy Lindgren. Avdelning västkusten har roterat under året mellan Jenny Ahlund Berg och Jesper Bäckstedt. Under del av året har Örjan Sandblom deltagit i centrala förhandlingar.

Personalansvarsnämnden

TULL-KUST representerades av Joakim Lagergréen med Klas Johansson som ersättare. Nämnden avhandlade inte något ärende under verksamhetsåret.

Budgetfrågor

TULL-KUST fick en dragning av Budgetunderlaget i samband med Strategiforumet i februari. TULL-KUST yttrade sig om budgetunderlaget inför att myndigheten skickade in det till regeringskansliet, där TULL-KUST yttrande bifogades. Kustbevakningen redovisade på ett tydligt sätt den kritiska situation som kommer uppstå om myndigheten inte skulle tillföras med resurser, vilket förbundet förstärkte i sitt yttrande.

TULL-KUST har under året arbetat mot politiker för att tydliggöra det behov som finns att myndigheten behöver få ett ökat anslag i budgeten.

RALS

Parterna tecknade i mars 2018 ett treårigt lokalt RALS-avtal med en valfrihet för medlemmarna att antingen välja kollektivavtalsförhandling eller att företräda sig själva i en dialog med sin lönesättande chef. Parterna tog fram modellen med ett mål att hitta en långsiktig hantering av lönerrevisioner

framöver. Avtalet innehåller tre lönerevisioner där nivån för en generell höjning förhandlas fram inför varje revision.

Avtalet gäller under perioden 2017-10-01 - 2020-09-30.

Under verksamhetsåret 2018 förhandlades och färdigställdes lönerevisionen 2017-10-01. För lönerevisionen för 2018-10-01 inleddes förhandlingarna med att ta fram ett förhandlingsprotokoll enligt avtalet men kollektivavtalsförhandlingarna var fortfarande inte inledda under verksamhetsåret 2018.

Villkorsfrågor

I januari 2018 föredrog arbetsgivaren om att intentioner fanns att teckna ett generellt utlandsavtal. Efterföljande möte var på arbetsgivarens initiativ i november 2018 där arbetsgivaren föredrog att påkallande om utlandsavtal kommer. Under verksamhetsåret 2018 mottog förbundet en första förhandlingsinriktning från arbetsgivaren. Kallelser till konkreta förhandlingar är förlagda till verksamhetsåret 2019.

Under första kvartalet av 2018 förhandlade parteran fram förändringar av förrättningsstillägget för endagsförrättningar samt förändrat villkoren och ersättning för befattningstillägget.

Frågan om gravida som arbetstidsplanerats på felaktiga sätt när en helgdag infaller på en vardag löstes muntligt med arbetsgivaren med beslut enligt förbundets linje.

Under hösten 2018 togs det fram en vision om planeringsnormer i Kustbevakningen. Kustrådet tog beslut om arbetet i september och i december presenterade Kustrådets ledning visionen för inbjudna arbetsgivarrepresentanter. Bakgrunden till beslutet i Kustrådet att ta fram visionen var att få upp frågan på dagordningen mellan parterna, belysa de låsningar som vi upplever idag på ett annat sätt.

Övriga villkors- och verksamhetsrelaterade frågor

Fortsatt arbete med inför den nya Kustbevakningslagen. Förbundet har löpande fått information från arbetsgivaren om det pågående befogenhetsprojektet som leds av Kent Edlund inför implementeringen av den nya lagen.

Kustrådet har delvis tagit del av den information och den situation som är på ledningscentralen i Göteborg och ombyggnationen av ledningscentralen och kontoren i Göteborg.

TULL-KUST var remissinstans till Ny Kustbevakningslag. Förbundet tog en aktiv roll i remissarbetet och hade bland annat möte med Polisförbundet för att tillsammans diskutera innebörden och lyfta de positiva aspekterna av den nya lagen.

Organisationsfrågor i myndigheten

BETS-relaterade frågor, Kustbevakningens omorganisation 2018:

(BETS- Bättre Enhetlig och Tydligare Styrning)

I januari 2018 presenterade Capgemini Consulting en utvärdering av BETS. TULL-KUST fick del av utvärderingen i sin helhet.

Under verksamhetsåret 2018 genomfördes den tidigare förhandlingen om förändring av ledningscentralen från att ha två ledningscentraler till en som är placerad i Göteborg. Under året fortsatte hanteringen av de personalfrågor som blev en konsekvens av förändringen.

Fortsatt information inom LcE2020 under våren 2018, som efter förändra projektledning har uteblivit.

Under våren informerades och förhandlades om att införa tre biträdande enhetschefer för Kuststationsenheten. De tre biträdande är tillika Ckbo, Chef Kustbevakningsområde. Kustbevakningsområdena är: Norr (Luleå- Vaxholm), Mitt (Djurö-Oskarshamn samt Södertälje och Vänersborg) samt Syd (Strömstad-Karlskrona samt Slite inklusive KBV 001S). Den nya organisationen gäller från 1 september 2018.

I och med 2018-12-31 avslutas projekt BETS.

Övriga organisationsfrågor

Stödenheten inom Operativa avdelningen byter namn till Kanslienheten.

Samverkan och dialog med ledningen

Ett arbete pågår för att hitta former för ett konstruktivt partsumgänge.

Parterna är överens om att dela upp det vi nu har i tre delar, dels en del om arbetsmiljöstrukturen, liksom det vi tog fram ett par år före BETS.

En del där vi går igenom APT, medarbetarsamtal och liknande som är mer av ett arbetsgivarintresse som inte behöver avtals.

Och slutgiltigt en del som handlar om förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Vad det kommer kallas bestämmer vi när strukturen är klar. Tanken är att det ska vara ett enkelt och tydligt dokument.

Deltagare i Nationell samverkansgrupp har under året varit Joakim Lagergréen.

I och med förändringarna i den formella samverkan har ett antal dialogformer skapats. Kustrådsledningen har till följd av detta haft kontinuerliga möten med C PE avdelningen där information från Kustbevakningens ledningsgrupp delgivits. Dialogmöten och dialoger har även kontinuerligt genomförts med PlanE, StabsE och KustE.

Arbetsmiljöfrågor

Deltagare i arbetsmiljökommittén har företrädsvis varit Klas Johansson.

Fortsatt och slutfört arbetet i OSA utredningen vad gäller RS-avdelningen i den gamla organisationen.

Individärenden

Under verksamhetsåret genomfördes en MBL förhandling gällande en, enligt förbundet, felaktig lönesättning.

Gällande villkorsfrågan om gravidas arbetstidsförläggning här en helgdag infaller på en vardag resulterade förbundets arbete i att 49 timmar semester betalades tillbaka till medlemmar.

Ett omplaceringsärende inleddes under verksamhetsåret, ärendet fortgår i 2019.

Rekryteringar

Representanter från Kustrådsledningen deltog i rekryteringen till biträdande chefer för Kuststationsenheten tillika CKbo.

Påverkansarbete

TULL-KUST har drivit ett intensivt påverkansarbete med fokus att regeringen ska förstå det kritiska med Kustbevakningens ekonomiska situation. Som det har sett ut i ett antal år har myndigheten levt på anslagssparande på grund av budgetunderkott.

Under Almedalsveckan anordnade TULL-KUST ett seminarium med fokus på den frågan.

Medverkande i seminariet var Joakim Lagergréen från förbundet, C PE avdelningen och C ML avdelningen från Kustbevakningen. Utöver det var Åsa Lindestam (S) och Hans Wallmark (M) deltagande.

Övrigt

Arbetsgivaren påkallade en MBL information om införandet av säkerhetsintervjuer vid anställningar. Det är ett åläggande myndigheten måste fullfölja men det har funnits brister i det här. Arbetsgivaren representerades främst av säkerhetschefen Anders Kolberg.

Joakim Lagergréen har representerat TULL-KUST i gruppen som hanterar Lokala omställningsmedel.

Kustrådets ledning har varit involverade i arbetet med att ta fram riktlinjer i Kustbevakningen för rehabiliteringsåtgärder.

Kustrådsledningen deltog på Kustbevakningskonferens.

Representanter för TULL-KUST har haft uppföljningsträff med de aspiranter som lämnat grundutbildningen i Karlskrona för att påbörja sin praktik.

Löneförhandlingar

Ramavtal om löner mm för arbetstagare hos staten - (RALS) 2017 – 2020.

Det fackliga förhandlings- och samverkansorganet OFR/ S, P, O* träffade 2017-10-04 ett nytt avtal med Arbetsgivarverket för cirka 100 000 anställda inom staten. Avtalet är treårigt och gäller från och med den 1 oktober 2017 till den 30 september 2020.

Avtalet anger lägsta löneökningstrymmen per den 1 oktober 2017, 2018 och 2019, om parterna på lokal nivå inte enas om annat.

De framräknade löneutrymmena ska därefter fördelas individuellt genom lokala löneförhandlingar.

Avtalet innehåller ingen bestämd individgaranti men om det kan konstateras efter genomförd lönerrevision, 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, Försvarsförbundet, TULL-KUST, Lärarförbundet, Vårdförbundet, Ledarna och Reservofficersförbundet.

Tullverket

Lönerevision fr o m 2017-10-01

OFR/P-TULL-KUST och arbetsgivarsidan för Tullverket hann inte, före årsskiftet 2017/2018 med stöd av ramavtal om löner m m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2017-2020), träffa ett lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR gällande fr o m 2017-10-01.

Parterna träffade i januari 2018 ett lokalt löneavtal för medlemmar i förbund tillhörande OFR som gäller fr o m 2017-10-01.

Det totala utrymmet för löneökningar blev lägst 2,2 % beräknat på medlemmarnas sammanlagda lönesumma. På sedvanligt sätt kunde medlemmar välja mellan att få sin nya lön satt genom s k lönesättande samtal eller kollektiv förhandling och ambitionen var att komma igång med lönesättningsarbetet så snabbt som möjligt.

Beredskapsavtalen och OB-tilläggen höjdes också med 2,2 %.

Viktigt i avtalet var att parterna var överens om att för arbetstagare som fått väsentligt förändrade arbetsuppgifter skulle en löneprövning ske i särskild ordning utanför ordinarie lönerevision. Detta gällde oavsett om medlemmen valt lönesättande samtal eller omfattades av den kollektiva löneförhandlingen.

Helt nytt i avtalet var att de medlemmar som sökt pension under perioden 2017-10-01 - 2018-09-30 kom att lönesättas av parterna på HK-nivå, d v s TULL-KUST och arbetsgivarparten på HK. TULL-KUST bedömd att detta kom att innebära en bättre ordning än tidigare vid lönesättning av medlemmar i den nämnda gruppen.

Även två nivåer i aspirant och utvecklingslönen höjs till lägst 25 000 kr/mån respektive lägst 28 000 kr/mån.

Epilog:

Merparten av löneförhandlingar/lönesättande samtal genomfördes och slutfördes under våren.

Lönerevision fr o m 2018-10-01

OFR/P-TULL-KUST och arbetsgivarsidan för Tullverket hann i slutet av 2018, med stöd av ramavtal om löner m m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2017-2020), träffa ett nytt lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR gällande fr o m 2018-10-01.

På grund av det rådande politiska läget i Riksdagen, var enligt arbetsgivaren Tullverkets budget för närvarande ansträngd. Mot bakgrund av detta kunde parterna inte enas om storleken på det totala löneökningstrymmet varför parterna inte fann annan möjlighet än att tillämpa det centrala RALS-avtalets Bilaga B, *Förfarande vid oenighet vid lönerrevision*. Det innebär att ett revisionsbelopp räknas fram som 2 % på medlemskollektivets sammanlagda lönesumma, dock lägst 491 kronor per heltidsarbetande medlem. Beräkningsättet bildar ett ihopräknat löneökningstrymme för den kommande lönerrevisionen av hela kollektivet. Detta var med andra ord ett matematiskt beräkningsätt och inte en individgaranti.

OFR-P/TULL-KUST avser när Regering och Riksdag fastställt budget och därmed anslag för Tullverket för år 2019, skyndsamt ta upp en diskussion med motparten kring ett eventuellt korrigerat och tillkommande löneökningstrymme för en kompletterande lönerrevision.

- Beredskapsersättningarna räknades upp med 2 % fr o m 2018-10-01.
- Obekvämtidstilläggen räknades upp med 2 % fr o m 2018-10-01.

Även två nivåer i aspirant och utvecklingslönen höjdes till lägst 25 600 kr/månad respektive lägst 29 000 kr/månad.

Parterna var vidare ense om att för att anpassa vissa löner till ovan nämnda justering av Aspirant- och utvecklingslön ska de arbetstagare inom Brottsbekämpningsavdelningen som genomgått motsvarande grundutbildning och innehar en individuell lön understigande

29 000 kr/månad först inplaceras till denna nivå innan den kollektiva förhandlingen alternativt lönesättande samtal igångsätts.

Parterna var eniga om att då löneökningstrymmet var baserat på oenighet inte fanns förutsättningar för några särskilda prioriteringar.

Parterna var eniga om att, i likhet med vad som överenskomts redan 2017, arbetstagare med väsentligt förändrade arbetsuppgifter ska lönesättas i särskild ordning med stöd av § 9 i RALS. Detta gäller oavsett om arbetstagaren ska omfattas av lönesättande samtal eller kollektiv förhandling.

Den kommande lönerrevisionen kommer som tidigare att genomföras antingen genom lönesättande samtal eller kollektiva individförhandlingar.

Kollektiva individförhandlingar på Tullverket genomförs på lokal- eller lokallokal nivå motsvarande process/avdelning eller motsvarande. Det vill säga HK-nivå eller underliggande nivå.

Inom huvudprocesserna Brottsbekämpning och Effektiv handel får parterna på den nivån enas om att delegera förhandlingen ytterligare ett steg, t ex till Kompetenscenter.

Arbetstagare som entledigas p.g.a. pension kommer även i denna lönerrevision att lönesättas i särskild ordning av parterna i detta avtal.

Parterna var ense om att i nära anslutning till slutförd lönerrevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet.

Epilog:

Inga löneförhandlingar/lönesättande samtal på individnivå skall igångsättas eller genomföras innan årets slut.

Avtal för chefslönekretsen i Tullverket

Lönerna för de chefer som ingår i den krets som innefattas av det s k chefslöneavtalet höjdes med i genomsnitt 5,8 % under våren med retroaktivitet fr o m 2017-10-01 och avsåg perioden 2016-01-01 - 2017-10-01 (19 månader).

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

Kustbevakningen

Lokalt kollektivavtal RALS 2017-2020 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST

- 1. Löneöversynens omfattning**
Löneöversynen omfattar individuella löner och lönebelopp i lönesystem, rörliga- och fasta tillägg samt ersättningar för arbetstagare som är medlemmar i förbund tillhörande OFR.
- 2. Löneöversynsperiod**
Den sammanlagda perioden för löneöversyner är tre år, från och med 2017-10-01 till och med 2019-09-30.
- 3. Löneöversynsdatum**
Under RALS 2017-2020 treåriga avtalsperiod gäller följande datum för löneöversyn 2017-10-01, 2018-10-01 och 2019-10-01, såvida parterna inte enas om annat.
- 4. Bedömningsperiod**
Under RALS 2017-2020 treåriga avtalsperiod är det arbetstagarnas arbetsprestation och fortsatta löneutveckling under tidsperioderna 2016-10-01--2017-09-30, 2017-10-01--2018-09-30 och 2018-10-01--2019-09-30, vid respektive löneöversyn enligt pkt. 3, som ska bedömas och resultera i ny lön.
- 5. Löneöversynsutrymmet**
För RALS 2017-2020 ska totalt löneöversynsutrymme för OFR/TULL-KUST vid Kustbevakningen beräknas med utgångspunkt från medlemmarnas lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen, årligen den 1 oktober 2017, 2018 och 2019. Utöver detta tillkommer eventuella restutrymmen som beräknas och fördelas enligt parternas senare överenskommelser. Detta gäller även eventuellt kvarstående utrymme efter individuell lönesättning enligt **Alternativ lönesättningsmodell**.
- 6. Löneutrymmets storlek**
Det totala löneöversynsutrymmet beräknas om parterna inte enas om annat med en procentsats som vid varje given tidpunkt som lägst enligt nedan.
 - 2017-10-01 lägst 2,2 % av löneunderlagssumman enligt pkt. 5.
 - 2018-10-01 lägst 2,0 % av löneunderlagssumman enligt pkt. 5.

- 2019-10-01 lägst 2,3 % av löneunderlagssumman enligt pkt. 5.

Löneutrymmet, generell fördelning

Parterna är överens om att inför varje årlig löneöversyn i separat avtal fastställa lägsta procentuella nivå för justering av lön vid generell fördelning enligt pkt. 11.1. samt hur eventuella rest- eller kvarvarande utrymmen fördelas.

8. Rörliga- och fasta tillägg och ersättningar

Rörliga- och fasta tillägg och ersättningar justeras efter parternas överenskommelse från och med 2017-10-01, 2018-10-01 och 2019-10-01. Beloppen anges i bilaga B till protokollet som upprättas separat som kap. 18 till KUVA.

Parterna är eniga om att medel som eventuellt inte åtgår till justering av lönebelopp i lönesystem, rörliga- och fasta tillägg och ersättningar omfördelas till justering av individuella löner.

9. Lönesättning av föräldralediga, sjukskrivna m.m.

Föräldralediga, sjukskrivna

Föräldralediga och sjukskrivna arbetstagare ska lönesättas som om de hade varit i tjänst och presterat minst som de gjorde senast de var i tjänst.

Likabehandling

Parterna är överens om att återkommande under avtalsperioden med inriktning främst inom den operativa kustbevakningstjänsten, gemensamt undersöka om det finns strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män utöver de löneskillnader som framkommer i de lönekartläggningar som följer av lag.

-

Arbetstagare med svag eller ringa löneutveckling

Om det kan konstateras, när respektive löneöversyn har avslutats, att en eller flera av OFR/TULL-KUST medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, cirka 200 kr eller lägre, och om det enbart beror på värdering av arbetsprestationen, ska arbetstagaren tillsammans med sin chef upprätta en åtgärds/handlingsplan i syfte att arbetstagaren ska kunna få en förbättrad löneutveckling som grundar sig på en förbättrat arbetsresultat.

Tjänstlediga

För tjänstlediga arbetstagare sker samtal om lön och lönesättning efter personalansvarig chefs övervägande i varje enskilt fall.

Tidsbegränsat/tillfälligt placerade

Tidsbegränsat/tillfälligt placerade arbetstagare lönesätts som grundprincip i den tidsbegränsade/tillfälliga befattningen. Mottagande och avlämnande chefer ska inhämta respektive lämna upplysningar av betydelse för lönesättningen.

10. Facklig förtroendeman

”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 2017-2020, 6.4 § 3 st.).

För ledamot i Kustrådet sker löneöversynen genom kollektivavtalsförhandling mellan arbetsgivaren och företrädare för OFR/TULL-KUST. TULL-KUST meddelar vilka av Kustrådets ledamöter som ska omfattas av denna ordning.

11. Huvudsaklig lönesättningsmodell

Parternas är eniga om att den huvudsakliga lönesättningsmodellen för arbetstagare som medlemmar i OFR/TULL-KUST, ska ske genom en generell justering av de individuella lönerna.

11.1 Generell fördelning

Arbetstagare som ska omfattas av en generell justering av lön uttryckt i procent är arbetstagare som av chefen bedöms ha **utfört en normal arbetsprestation** och lämnat ett fullgott arbetsresultat. Den procentuella nivån för den generella justeringen av lönerna fastställs slutligt av parterna vid kollektivavtalsförhandling om nya löner enligt pkt. 11.5.

11.2 Undantag från generell fördelning

Arbetstagare ska undantas från den generella fördelningen i de fall som denne efter chefens sammanlagda bedömning av arbetsprestation och arbetsresultat ska ges en lägre eller återhållen löneutveckling. För dessa arbetstagare ska justering av lön ske med ett krontalsbelopp som är procentuellt lägre än den bedömda generella fördelningen av lön.

Arbetstagare som efter byte av befattning med bibehållande av lön som kan anses vara väl hävdad i förhållande till de nya arbetsuppgifterna får ges en helt eller i förekommande fall delvis återhållen löneutveckling.

Det är viktigt att chef och arbetstagare i det förenklade lönesamtalet enligt pkt. 11.4 har en dialog om den fortsatta löneutvecklingen.

11.3 Fördelning som överstiger den generella

-
Arbetstagare som efter chefens sammanlagda bedömningar har utfört en arbetsinsats och lämnat ett arbetsresultat **utöver** vad chefen normalt kan förvänta sig eller om det för en arbetstagare i övrigt föreligger särskilda skäl ska denne arbetstagare ges en högre löneutveckling. Justering av lön sker med ett krontalsbelopp som är procentuellt högre än den av parterna fastställda generella fördelningen.

11.4 Förenklat lönesamtal

Utifrån att varje arbetstagare ska veta på vilka grunder som ny lön sätts och vad hon eller han har för möjligheter att påverka sin lön ska arbetstagare som omfattas av huvudsaklig lönesättningsmodell enligt pkt. 11.1-3 av chefen erbjudas ett förenklat lönesamtal -ett kortare samtal om lön.

Under förenklat lönesamtal ska chefen kortfattat informera arbetstagaren om sin sammanlagda bedömning och om lönen avses justeras i procent och/eller kronor enligt pkt. 11.1, 2 eller 3.

Om stöd önskas vid genomförande av förenklat lönesamtal används Kustbevakningens samtalsmall, "Samtal om lön inför RALS", med användande av ett eller flera tillämpliga kriterier i blanketten. I det fall som det kan anses vara ändamålsenligt får förenklat lönesamtal genomföras med hjälp av videokonferens.

Parterna poängterar betydelsen av en **kontinuerlig och återkommande** dialog som förstärker sambanden mellan lönesamtalet och medarbetarsamtalet, för att skapa förutsättningar för en god helhetsbedömning av arbetstagarens löneutveckling. Arbetstagaren ska av dialogen med chefen få en bild av sin egen löneutveckling som arbetstagaren fortsatt kan förvänta sig.

11.5 Kollektivavtalsförhandling om nya löner

Arbetsgivaren ska upprätta ett förslag som visar en sammanställning av arbetstagare som omfattas av löneöversyn och erhåller justering av lön enligt pkt. 11.1-3.

Upprättat förslag överlämnas till OFR/TULL-KUST som arbetsgivarens bud avseende nya löner enligt huvudsaklig lönesättningsmodell pkt. 11.1-3. Därefter fastställs de nya lönerna genom en kollektivavtalsförhandling mellan parterna.

12. Alternativ lönesättningsmodell

Arbetstagare kan efter eget initiativ välja avsteg från den av parterna överenskomna huvudsakliga lönesättningsmodellen enligt pkt. 11.1-4 och i stället erhålla ett individuellt lönesamtal med sin chef som alternativ lönesättningsmodell.

Arbetstagare ska snarast dock senast efter arbetsgivarens anvisningar meddela sin chef om sitt val om avsteg från huvudsaklig lönesättningsmodell, för att kunna erhålla ett individuellt lönesamtal med sin chef som lönesättningsmodell.

Om arbetstagare inte meddelar sitt val om avsteg eller om det inte sker inom anvisad tid enligt givna anvisningar, är parterna överens om att arbetsgivaren tillämpar huvudsaklig lönesättningsmodell för arbetstagaren enligt pkt. 11.1-4.

12.1 Lönesamtal i alternativ lönesättningsmodell

Utöver centralt avtal RALS 2017-2020 används Kustbevakningens lönepolicy inklusive lönekriterier som grund för lönesamtalet. Arbets-/befattningsbeskrivningar, jämförbara instruktioner och inom yrket en underförstått given praxis/sedvana för hur arbetet ska utföras är också viktiga underlag.

Chef ska under lönesamtalet informera arbetstagaren om sin sammanvägda bedömning av arbetstagarens arbetsprestation, uppnådda arbetsresultat, aktuella lönenivå och bedömning av arbetstagarens fortsatta löneutveckling. Bedömningarna ska sammantaget resultera i en ny lön. Arbetstagarens förhållningssätt i anställningen ingår också som en del i chefens sammantagna bedömning.

Under lönesamtalet ska chefen föreslå **ny lön konkret uttryckt i kr/mån** för arbetstagaren. Målsättningen är att chefen och arbetstagaren redan i lönesamtalet når en överenskommelse om ny lön. Det är viktigt i sammanhanget att arbetstagaren på samma sätt som chefen förbereder sig inför lönesamtalet för att i dialog med sin chef kunna diskutera ny lön.

Parterna poängterar betydelsen av en kontinuerlig dialog mellan chefen och arbetstagaren, som förstärker sambanden mellan lönesamtalet och medarbetarsamtalet.

12.2 Fastställande av ny lön

Om chefen och arbetstagaren redan i lönesamtalet är överens om ny lön fastställs den direkt enligt arbetsgivarens anvisningar och blankett m.m.

Rådtrum, i det fall chef och arbetstagare behöver rådtrum innan ny lön fastställs är senast efterföljande vardags slut en rimlig tid för rådtrum. Chef och arbetstagare får komma överens om en annan för dem båda lämpligare tidpunkt.

12.3 Oenighet om ny lön

Om chef och arbetstagare under lönesamtalet och tiden för rådtrum inte når enighet om ny lön, får chefen ensidigt besluta om ny lön och aktuell löneöversyn avslutas i och med chefens beslut. Uppkommen oenighet hänskjuts inte vidare till avtalets parter för avgörande, ingen oenighets-/kollektivavtalsförhandling sker.

Chef ska meddela uppkommen oenighet om ny lön enligt arbetsgivarens anvisningar. Arbetsgivaren informerar TULL-KUST om uppkomna oenigheter.

12.4 Dokumentation av lönesamtal och eventuellt uppkommen oenighet om ny lön

Parterna är eniga om att det är viktigt att lönesamtal dokumenteras på ett för chefen och arbetstagaren ändamålsenligt sätt. Särskilt viktigt är det om oenighet om ny lön uppstår att anledningen till oenigheten tydligt framgår av dokumentationen. Chefen och arbetstagaren ska gemensamt signera dokumentationen även om de sinsemellan har olika uppfattningar.

13. Tidplan RALS 2017-10-01, preliminär

14. Korkmodellen

För arbetstagare som får en ny lön efter aktuellt lönerevisionsdatum men att löneöversynen ännu inte är färdig alternativt har en tillfällig lön under löneöversynen gäller att justering av lön som fastställs i löneöversynen för arbetstagaren läggs på den lön som denne senast fick alternativt har i sin grundbefattning, undantaget ny lön som fastställts uppräknad i nivå med den aktuella löneöversynen.

15. Utvärdering

Parterna är överens om att utvärdera RALS-processen efter varje avslutad löneöversyn.

16. Omförhandlingsrätt

Om det under den treåriga avtalsperioden och vid tillämpning av detta avtal framkommer förhållanden eller i övrigt uppstår oväntade effekter som parterna inte har kunnat förutsäga i förväg, och som behöver hanteras, är parterna eniga om att uppta en dialog som kan resultera i att avtalet gemensamt sägs upp och förhandlas om.

17. Lönesystem

Parterna är överens om att under 2018 starta upp ett arbete med att undersöka möjligheterna, med inriktning att skapa ett lönesystem för systemoperatörer.

Till respektive lönerevision tecknas enligt avtalets bilaga A pkt. 7 ett förhandlingsprotokoll. Under verksamhetsåret 2018 tecknades två sådana förhandlingsprotokoll, för revision 2017-10-01 och revision 2018-10-01, det väsentliga i protokollet, det vill säga värdet presenteras nedan:

2017-10-01

- Parterna kommer överens om att lägsta procentsats för justering av lön vid löneöversyn 2017-10-01 och generell fördelningen enligt avtalets pkt. 11.1 ska vara lägst 2,0 %.

- Om parterna inte kommer överens om annat läggs eventuellt resterande eller kvarstående utrymme enligt avtalets pkt. 5 till den generella fördelningen.

2018-10-01

- Parterna kommer överens om att lägsta procentsats för justering av lön vid löneöversyn 2018-10-01 med generell fördelning enligt avtalets pkt. 11.1 ska vara lägst 1,8 % av respektive arbetstagares individuella lön. Om parterna inte kommer överens om annat läggs eventuellt resterande eller kvarstående utrymme enligt avtalets pkt. 5 till den generella fördelningen.
- Parterna fastställer lönenivåer för aspiranter och nyanställda kustbevakningstjänstemän att gälla från och med 2018-10-01. Lönenivåerna fastställs att i ordning vara 21 600 kr/mån, 25 400 kr/mån och 27 900 kr/mån. Lönenivåerna anges i beloppsbilaga kap. 18 KUVA som utges separat.
- Parterna fastställer jämförelselöner för VB- och LCB ersättare som tillfälligt tjänstgör i KBV LC. Fastställda jämförelselöner för VB och LCB gäller utan retroaktivitet från och med 2019-01-01. Lönenivåerna anges i beloppsbilaga kap. 18 KUVA som utges separat.

Allmänna anställningsvillkor

Tullverket

Förändringar i avtalet Aspirant- och utvecklingslön (L06) för befattning inom Tullverkets brottsbekämpningsprocess/gränsskydd fr o m den 1 maj 2018.

Parterna enades under våren om att ändra lägsta lönen som innehas under grundutbildningen inom brottsbekämpningsprocessens gränsskydd från 21 000 kr/månad till 22700 kr/månad, en ökning om 1 700 kr/månad.

Detta som kompensation för att ingen ersättning utgår för eventuell tjänstgöring under praktikperiod enligt avtalet om oregelbunden arbetstid inom Tullverket.

- övertid,
- förskjuten arbetstid,
- obekväm arbetstid.

Under hela grundutbildningen ska veckoarbetstiden vara 39,45 timmar/vecka, inklusive teori och praktik, oavsett om arbetstagare under praktikperiod är inplacerad på en tjänstgöringslista lista med annan veckoarbetstid.

Villkor	Aspirant- och utvecklingslön
Fr o m 2018-05-01	
Under grundutbildning (teori och praktik).	Lägst 22 700 kronor per månad.

Efter fullgjord grundutbildning enligt ovan.	Individuell lönesättning i särskild ordning lägst 25 000 kronor per månad.
Ett år efter fullgjord grundutbildning enligt ovan.	Individuell lönesättning i särskild ordning lägst 28 000 kronor per månad.

I avtalet om lönerevision fr o m 2018-10-01 ändrades beloppen i avtalet Aspirant- och utvecklingslön (L06) för befattning inom Tullverkets brottsbekämpningsprocess/gränsskydd enligt nedan:

Villkor	Aspirant- och utvecklingslön
Fr o m 2018-10-01	
Under grundutbildning (teori och praktik).	Lägst 22 700 kronor per månad.
Efter fullgjord grundutbildning enligt ovan.	Individuell lönesättning i särskild ordning lägst 25 600 kronor per månad.
Ett år efter fullgjord grundutbildning enligt ovan.	Individuell lönesättning i särskild ordning lägst 29 000 kronor per månad.

I avtalet om lönerevision gällande fr o m 2018-10-01 ändrades också nedanstående tillägg.

Slag	Lokalt avtal om beredskap inom Tullverket	Belopp fr o m 2018-10-01
Beredskapstillägg, högst 120/130 timmar, per timme	10 §	26,90 kr
Beredskapstillägg, över 120/130 timmar, per timme	10 §	53,80 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för vecka	12 §	5039,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dag	12 §	719,00 kr
Beredskapsersättning särskild beredskap, för dygn särskild helgdag ingår	12 §	719,00 kr
	Lokalt avtal om arbetstidsförläggning vid oregelbunden arbetstid vid Tullverket	
Obekvämtidstillägg, enkel	35 §	18,50 kr
Obekvämtidstillägg, kvalificerad	35 §	42,60 kr
Obekvämtidstillägg, förhöjd	35 §	93,20 kr

- **Ett nytt lokalt kollektivavtal om lönesättning av lärare samt tillfälliga lärare vid Tullverket, för arbetstagare som är organiserade i förbund tillhörande OFR träffades i början av året.**

I samband med utökad rekrytering till Tullverkets grundutbildningar 2018 enades parterna om att förändra avtalet om lärarlön och tillföra begreppet tillfällig lärare. Det nya avtalet ersätter i sin helhet Avtal om lönesättning av lärare.

Avtalet omfattar lönesättning av lärare samt tillfälliga lärare som anlitas för undervisning;

- i regi av Tullskolan,
- extern undervisning.

Med lärare enligt detta avtal avses arbetstagare som har ett löpande instruktions- och utbildningsansvar i sin ordinarie befattning.

Med tillfälliga lärare avses arbetstagare som för viss begränsad tid utses fungera som lärare med instruktions- och utbildningsansvar.

För arbetstagare som anlitas som lärare med ett löpande instruktions- och utbildningsansvar ska lönesättningen prövas med stöd av RALS § 9 (Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision), och vid behov träffa överenskommelse om ny lön från den dag förändringen av uppgiften sker.

Denna lönesättning kan ske med vägledning av följande

- *Information och anvisningar till nytt avtal om lärarlön vid lektionsledd undervisning vid Tullverket (bilaga 1).*
- *Vägledning till avtal om lärarlön vid lektionsledd undervisning vid Tullverket (bilaga 2).*

Vid lönesättningen ska samråd ske med företrädare för Tullskolan.

Vid väsentlig förändring av en arbetstagares redan pågående läraruppdrag kan berörd arbetsgivare eller berörd arbetstagarorganisation påkalla förhandling om en ny översyn av lön enligt RALS 9 §, Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision.

Tillfälliga lärare enligt ovan ersätts:

1. vid kortare enstaka tillfällen genom timersättning upp till maximalt 180 timmar/år.
2. chef och arbetstagare får vid mer långtgående behov maximalt ett år, i stället för ersättning per timme, överenskomma om ett fast månatligt lönetillägg.

Timersättning med 215 kr/timme.

Månatligt lönetillägg utbetalas med 2 500 – 3 500 kr/månad.

- **Avtal om en engångsinsättning till Kåpan motsvarande sammanlagt cirka 5 miljoner kronor gällande för arbetstagare som anstälts före 2018-01-01.**

Den partsgemensamma omställningsgruppen, har vid ett par tillfällen enats om att utnyttja de lokala omställningsmedlen i samband med vissa omställningsåtgärder. Vidare har parterna diskuterat ett vidare synsätt, för att effektivt kunna nyttja de avsatta medlen då det kan konstateras att det avsätts mer till fonden än det utnyttjas. Ett överskott vid kommande årsskifte beräknas bli över 10 miljoner kronor.

Parterna enades om att minska den lokala omställningsfonden, genom att göra en engångsinsättning i Kåpan om sammanlagt cirka 5 miljoner kronor gällande för de som anstälts före 2018-01-01.

Engångsinsättningarna fördelades enligt följande;

Anställda 2014 och tidigare;	2 786 kr/anställd.
Anställda 2015;	2 507 kr/anställd. (90 %).
Anställda 2016;	2 229 kr/anställd. (80 %).
Anställda 2017;	1 950 kr/anställd. (70%).

Kustbevakningen

Förändring gällande förrättningstillägg och befattningstillägg

Utdrag ur förhandlingsprotokoll

Ersättning vid tjänsteresa till och från annan station, tillfällig förtöjningsplats

Avlöningsförstärkning som arbetstagare erhåller vid tjänsteresa till och från annan station, eller tillfällig förtöjningsplats, som utbetalas per hel timme under dag för tid intill sjöarbetsperiodens början respektive för tid från sjöarbetsperiodens slut, upphör att gälla från och med 2018-03-01.

Anmärkning

Ersättning enligt ovan framgår inte i nuvarande Kustbevakningsavtal utgåva 2014-01-27 men beskrevs senast av parterna enligt ovan som avlöningsförstärkning i 5 kap. 6§ Kustbevakningsavtalet, i dåvarande utgåva 2012-05-02.

Ändring av skattepliktigt förrättningstillägg/avlöningsförstärkning

För Kustbevakningsavtalet 10 kap. avseende skattepliktigt förrättningstillägg och avdrag för fri måltid/fria måltider gäller från och med 2018-04-01 att avdragen ska följa Inkomstskattelagen (IL 12 kap.) och de procentsatser som tillämpas enligt Skatteverkets regler för traktamente och andra kostnadsersättningar.

Förrättningstillägg vid endagsförrättning s.k. "timtraktamente"

Kustbevakningsavtalet enligt 10 kap. 3.1 § version avseende endagsförrättning dvs. förrättningstillägg vid endagsförrättning upphör att gälla 2018-03-31.

Från och med 2018-04-01 ersätts KUVA 10 kap. 3.1 § Endagsförrättning med följande paragrafer 3.1, 3.1.1 och 3.1.2. §§ och enligt nedan:

3.1 § Endagsförrättning

Arbetstagare har vid endagsförrättning utanför tjänstgöringszonen (5 km gränsen) om bortavaron uppgår till mer än 4 timmar i följd rätt till förrättningstillägg med belopp enligt KUVA kap.18.

Om arbetstagare kostnadsfritt tillhandahålls måltid under endagsförrättning ska förrättningstillägget minska med belopp motsvarande Skatteverkets regler för traktamente och andra kostnadsersättningar. Om minskningen för viss dag är större än förrättningstillägget ska minskningen göras med samma belopp som förrättningstillägget.

3.1.1 § Endagsförrättning (ej vid sjötjänstgöring)

Arbetstagare ges vid endagsförrättning ersättning med ett helt eller ett halvt förrättningstillägg per dag enligt nedan och med belopp enligt 18 kap.

För endagsförrättning som påbörjas före kl. 12.00 och avslutas efter kl. 19.00 ges ersättning med ett helt förrättningstillägg.

För endagsförrättning som påbörjas efter kl. 12.00 eller avslutas före kl. 19.00 ges ersättning med ett halvt förrättningstillägg.

3.1.2 § Endagsförrättning vid sjötjänstgöring

Arbetstagare ges vid endagsförrättning under sjötjänstgöring ersättning med förrättningstillägg per timme. Om en endagsförrättning avslutas efter kl. 19.00 ges även ett förrättningstillägg per tillfälle. Förrättningstillägg per timme och per tillfälle ges med belopp enligt 18 kap.

Anmärkning

Parterna noterar till protokollet att även 3.1.2 § enligt ovan kommer att ses över och anpassas till 3.1 och 3.1.1 §§ när systemstöd finns i myndigheten.

Förändrad paragrafindelning 10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

Parterna är överens om ny paragrafindelning i 10 kap. som följer i tabellverket nedan.

Enligt version 2014-01-27	Ny	Förändring
1 § Definitioner		Ingen förändring
2 § Grundläggande bestämmelser		Ingen förändring
3 § Resekostnadsersättning		Ingen förändring
3.1 § Endagsförrättning		Utgår enligt detta förhandlingsprotokoll 4 §
	3.1 § Endagsförrättning	Anpassad text enligt detta förhandlingsprotokoll 4 §
	3.1.1 § Endagsförrättning (ej vid sjötjänst)	Anpassad text enligt detta förhandlingsprotokoll 4 §
	3.1.2 § Endags förrättning vid sjötjänstgöring	Anpassad text enligt detta förhandlingsprotokoll 4 §
3.1.2 § Flerdygnsförrättning	3.2 § Flerdygnsförrättning	Ny paragrafnumrering och anpassade hänvisningar
	3.2.1§ Flerdygnsförrättning (ej vid sjötjänstgöring)	Ny uppdelning av paragrafen
3.1.3 § Flerdygnsförrättning vid	3.2.2 § Flerdygnsförrättning vid	Endast ny paragrafnumrering

sjötjänstgöring	sjötjänstgöring	
3.1.4 § Ersättning vid grundutbildning	3.2.3 § Ersättning vid grundutbildning	Endast ny paragrafnumrering
3.1.5 § Restidsersättning	3.3 § Restidsersättning	Endast ny paragrafnumrering
3.1.6 § Reseräkning	3.4 § Reseräkning	Endast ny paragrafnumrering

Befattningstillägg

Kustbevakningsavtalet 3 kap. 4.3 § ändras och ges från och med 2018-04-01 lydelse enligt följande,

4.3 § Befattningstillägg

Arbetstagare som utan erhållande av annan anställning tillfälligt beordras utöva en högre befattning erhåller befattningstillägg. Med högre befattning avses en inom den operativa kustbevakningstjänsten inrättad högre organiserad befattning.

Befattningstillägg erhålls för fullgjord hel timme med belopp (kronor/timme) enligt KUVA 18 kap.

Anmärkning

Parterna noterar till protokollet att ersättning för befattningstillägg ska vara 25 kr/tim under RALS-perioden till och med 2020-09-30. Från och med 2020-10-01 justeras befattningstillägg enligt RALS.

Särskild lönesättning

Kustbevakningsavtalet 3 kap. 4.5 § upphör att gälla från och med 2018-04-01.

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.

Filöverföringarna till Folksam fungerar inte. Det är något fel i Folksams system. Manuell hantering för detta tills vidare.

Förbundets representanter har varit Lena Larsson, ordförande, Åsa Gunnheden och Johan Lindgren.

Studieverksamheten

Allmänt

Studieverksamheten har flutit på bra under året. Utbildningar har arrangerats enligt TULL-KUSTs utbildningspolicy och behov. Intresseförfrågningar har skickats ut till avdelningarna för att se vilket behov av kurser som funnits.

Samarbetet med Försvarsförbundet gällande utbyte av deltagare på varandras utbildningar fortsätter.

Studierådet

Studierådet har under 2018 inte haft något möte.

TCO

Nätverket för studieansvariga inom TCOs olika förbund har under 2018 haft tre möten.

I maj arrangerades också en resa för gruppen till Bryssel där besök gjordes på TCO, LO och SACOs gemensamma Brysselkontor. Besök gjordes också på Europaparlament samt på Europafacket's självständiga utbildningsinstitut ETUI i Trade Union house.

Under 2018 har TCOs Fackliga Akademi i sin kurskatalog erbjudit olika utbildningar. De kurser som TULL-KUST haft deltagare på är "Arbetslivets juridik", "Regionalt skyddsombud – påbyggnad i arbetsmiljö & rehab", "Värva! – Hur vi blir fler i facket" samt "Arbetsmiljö i det nya arbetslivet".

På kursen Arbetslivets juridik som genomfördes på distans med ett antal närvaroträffar med start den 19 september 2017 och avslut den 30 maj 2018 hade vi en deltagare med från kusten.

Kursen RSO Regionalt skyddsombud – påbyggnad i arbetsmiljö & rehab, genomfördes den 27 augusti – 13 november och där hade vi två deltagare med, båda från kusten.

TCO:s nya kurs Värva! – Hur vi blir fler i facket, genomfördes den 23-24 maj, fyra deltagare från tullen deltog i utbildningen.

På den pågående kursen Arbetslivets juridik med start den 18 september 2018 och avslut den 4 juni 2019 deltar två personer från tullen. Kursen genomförs på distans med ett antal närvaroträffar.

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.

Fackliga kurser i TULL-KUSTs regi 2018

Under året genomförde TULL-KUST två fackliga kurser i egen regi, Facklig Grundkurs samt kursen Förhandlings – och argumentationsteknik. Båda kurserna genomfördes på Quality Hotel Nacka den 18-20 september. Anledningen till att vi i år provade att genomföra kurserna samtidigt var för att ge

deltagarna möjlighet att träffas och knyta kontakter med fler förtroendevalda från andra avdelningar.

På den Fackliga Grundkursen deltog 13 förtroendevalda representerade från sex olika avdelningar, blandat tull och kust.

Till kursen i Förhandlings – och argumentationsteknik hade vi nio deltagare från fem avdelningar även här blandat från tull och kust. Till denna hade vi även erbjudit platser till Försvarsförbundet och därifrån deltog en person.

Kursutbyte med Försvarsförbundet

Under 2018 har Försvarsförbundet erbjudit TULL-KUST platser på två av sina kurser. Vi har skickat deltagare till kurserna "Lag och avtal" och "Lönekartläggning – ett verktyg för jämställda löner". Vi hade också anmält deltagare till "Samverkan- och Förhandling" men den kursen ställdes tyvärr in.

Till kursen Lag och avtal som genomfördes den 23-25 oktober skickade vi fyra deltagare, en från tullen och tre från kusten.

Kursen Lönekartläggning – ett verktyg för jämställda löner genomfördes den 5 september och där hade vi två deltagare med båda från kusten.

Övrigt

Under året har vi haft en deltagare med i mentorsprogrammet ALEX 6 genom Ledarinstitutet.

Ekonomi

Kostnaderna för studieverksamheten har hållits inom de budgeterade ramarna.

Redaktionen

Tidningen PÅ GRÄNSEN

Under 2018 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. Medlemmar har medverkat i tidningen såväl med insändare som med artiklar och annat material. Budgeten för 2017 var 190 000 kr och kostnaderna under året uppgick till kr 183 184 kr.

TULL-KUSTs hemsida - www.tullkust.se

Under 2018 har förbundets hemsida fortsatt att vara förbundets kanal för snabb information till medlemmar och övriga intresserade. Hemsidan är välbesökt och förutom aktuell, återkommande lägesinformation från Tull- och Kustråden så har bl.a. text- och bildreportage publicerats, exempelvis från möten med politiska företrädare på olika nivåer.

I enlighet med kongressens beslut om att en översyn av förbundets informations- och kommunikationskanaler ska göras har ett arbete bedrivits under året med att ta fram en ny hemsida som under december ersatte den gamla hemsidan.

Sociala medier

Arbetet med förbundets Facebooksida har fortsatt under året och löpande har information publicerats från förbundets aktiviteter.

Redaktionskommittén

Redaktionskommittén hade under året inget sammanträde.

Ekonomi

2018-01-01 – 2018-12-31

Förbundsstyrelsen	Månadsarvoden	Årsarvoden
Ordförande	53 200 :-	638 400 :-
1:e vice ordförande	4 000 :-	48 000 :-
2:e vice ordförande	2 700 :-	32 400 :-
2 st ledamöter, vardera	3 300 :-	79 200 :-
Tull- Kustråd		
Ordförande i Tullrådet	5 600 :-	67 200 :-
Ordförande i Kustrådet	4 600 :-	55 200 :-
Övriga		
Studieansvarig	2 000 :-	24 000 :-
Redaktör - På Gränsen	4 000 :-	48 000 :-
Revisor		6 600 :-
Revisor		6 600 :-

A-kasseverksamheten

Åsa Gunnheden har varit ordinarie ledamot i STs a-kassas styrelse och Lena Larsson, ersättare. Även Johan Lindgren har varit ersättare.

Avgiften till A-kassan kunde under året hållas på en fortsatt låg nivå i paritet med andra a-kassor inom verksamhetsområdet.

Övrig representation

OFR, styrelse

Johan Lindgren

OFR, Fyrgruppen

Johan Lindgren

OFR-P, styrelse

Johan Lindgren

Joakim Lagergréen

OFR - Delegationen för statistikfrågor

Mats-Owe Johansson

OFR Beredningsdelegationen för pensions- och försäkringsfrågor

Åsa Gunnheden

OFR Konfliktutskott

Johan Lindgren ordinarie

Joakim Lagergréen 1:e Suppleant

Åsa Gunnheden 2:e Suppleant

OFR Arbetsmiljö

Åsa Gunnheden

TCO-styrelse

Johan Lindgren, ordinarie

Joakim Lagergréen, ersättare

Ulf G Persson, ersättare

TCO-representant i Trafikskadenämnden

Mats-Owe Johansson

TCOs råd för arbetsskador

Åsa Gunnheden

TCO/Rådet för facklig högskola

Elisabeth Eriksson

Kontaktperson – Diskrimineringsombudsmannen

Åsa Gunnheden

Kontaktperson Företagshälsovård/ Feelgood-Östermalmshälsan

Åsa Gunnheden

Försäkringskommittén

Lena Larsson, Ordförande

Johan Lindgren

Åsa Gunnheden

Redaktionskommittén

Lena Larsson

Anette Sandström

Patrik Helgesson

Tullmuseinämnden

Karl Gunnheden

Anna-Lena Konnman

Donationsnämnden

Lena Larsson

Johan Lindgren

Anette Sandström

Gerhard Otterstadh

Internationell verksamhet – NTO

Årets NTO möte hölls i Danmark i september och TULL-KUST representerades av Johan Lindgren, Ulf G. Persson och Lena Larsson.

Rapporter lämnades från de olika nordiska länderna om situationen i respektive lands Tull.

Bilaga 1

Tulltjänstemännens semesterhems- och Stipendiestiftelse

Stiftelsen förvaltar fastigheterna Tyludden 1:2, Halmstads 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

Ledamot: Sofia Ekelöf

Suppleanter: Lena Larsson

Ulf Ängemo

Tony Holmberg

Revisor: Sofia Gunnarsson, Allians revisionsbyrå

Styrelsen har hållit 3 protokollförda sammanträden samt en föreståndarträff på Barösund.

Stiftelsens styrelse har inte erhållit några arvoden.

Semesterhemsföreståndare har varit:

Tylösand Ulf Ängemo

Barösund Sten Törnkvist

Bönan Sven Söderström

Lervik Jan Ingmar Karlsson

Stiftelsen har inte haft några anställda.

Bilaga 2

Årsredovisning

Bilaga 3

Lönestatistik