

# TULL-KUST

## Års- och verksamhetsberättelse

2019



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

## Innehåll

Inledning.....	3
Organisation .....	4
Utredningar och remisser.....	5
Tullverket.....	5
Kustbevakningen .....	11
Löneförhandlingar .....	18
Ramavtal om löner mm för arbetstagare hos staten - (RALS) 2017 – 2020. ....	18
Tullverket .....	18
Kustbevakningen.....	22
Allmänna anställningsvillkor.....	22
Tullverket .....	22
Kustbevakningen.....	23
Medlemsförsäkringar .....	25
Studieverksamheten .....	26
Redaktionen .....	27
Ekonomi.....	28
A-kasseverksamheten .....	29
Övrig representation .....	29
Internationell verksamhet – NTO.....	30
Bilaga 1 .....	31
Tulltjänstemännens semesterhems- och Stipendiestiftelse.....	31
Bilaga 2 .....	32
Årsredovisning .....	32
Bilaga 3 .....	32
Lönestatistik.....	32

## VERKSAMHETSPERIODEN 1 JANUARI – 31 DECEMBER 2019

### 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.

I oktober genomfördes förbundets kongress i Sollentuna under tre dagar. Kongressen beslutade i en rad frågor och behandlade ett flertal motioner från medlemmar och avdelningar.

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 mediaaktiviteter. Förbundet deltog även detta år i politikerveckan i Almedalen med bland annat ett välbesökt seminarium som livesändes.

Det fackliga arbetet med de verksamhetsspecifika 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 t om 31/8
Klas Johansson	Förste vice ordförande fr om den 1/11
Ulf G Persson	Andre vice ordförande
Lena Larsson	Ledamot
Klas Johansson	Ledamot t om den 31/10
Örjan Sandblom	Ledamot fr om den 1/11

Förbundsstyrelsen har haft 14 protokollförda sammanträden.

### Kongress

Förbundet höll kongress 22-24 oktober.

### Förbundsrådet

Förbundsrådet höll inget ordinarie möte 2019. Däremot samlades förbundsrådet den 5 februari för en dag med arbetsmiljötema, dit även skyddsombuden var inbjudna. Representanter från Partsrådet gästade och höll i delar av programmet.

### Studieansvarig

Studieansvarig har varit Elisabeth Eriksson

### Revisorer

Britten Källberg och Robert Bäck har varit ordinarie revisorer med Terese Björneskog och William Govik som ersättare fram till kongressen i oktober. Därefter är Britten Källberg och Anna Johansson Kostovski utsedda som revisorer med Lena Andersson och Anders Mikaelsson som ersättare. Auktoriserad revisor är Lena Johnson, Grant Thornton.

### Kansliet

Förbundet har under året nästan hela året haft två anställda som arbetar på förbundskansliet. En kanslichef och en ombudsman. Ombudsmannen gick i pension den 31/7 och en ny ombudsman anställdes från den 1/9. Under perioden 1/8 – 31/8 hade förbundet endast en anställd, en kanslichef.

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 2019 hade förbundet 12 lokalavdelningar varav 7 inom tullen och 5 inom kusten.

Medlemsantalet i förbundet 31 december 2019 var 1 789 aktiva, varav 1 063 män och 726 kvinnor. Arbetslösa (aktiva medlemmar) var 5 st och studerande 6 st. Passiva medlemmar (pensionärer) 1 288 män och 578 kvinnor. Totalt antal medlemmar 3 666 st (aktiva och passiva).

## Utredningar och remisser

Under tiden 1 januari – 31 december 2019 har följande remisser inkommit:

- R-skrivelse Y19-004,

Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem.

Förbundsstyrelsen diskuterade remissen som ska besvaras av TCO. Förbundet skickar yttrande till TCO.

R-skrivelse Y19-004, Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem.

Remiss av Tullverkets promemoria Ändringar i smugglingslagen – Tullverket får utökad förundersökningsrätt och ökade möjligheter att biträda åklagare. Fi2019/01476/S3

Remiss av Tullverkets promemoria Ändringar i smugglingslagen – Tullverket får utökad förundersökningsrätt och ökade möjligheter att biträda åklagare. Fi2019/01476/S3

Översyn av vissa bestämmelser om Tullbestämmelser. Ds 2019:11

En strängare syn på vapenbrott och smuggling av vapen och explosiva varor Ds 2019:14

**TULL-KUST har svarat på samtliga remisser. Dessa finns tillgängliga för studium på kansliet**

## Tullverket

### Tullrådet

Tullrådet som beslutar om verksamhetsfrågor inom verksamhetsområdet Tull, har under år 2019 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. Vid dessa telefonmöten får även tullrådets ledamöter möjlighet att ta upp aktuella lokala frågor.

Tullverkets generaltulldirektör, Charlotte Svensson och överdirektör, Fredrik Holmberg har varit inbjudna gäster till Tullrådets alla sammanträden. Även andra arbetsgivarrepresentanter för Tullverkets olika verksamhetsområden har varit inbjudna.

#### **Tullrådet har under 2019 haft följande ordinarie sammansättning:**

Förbundsstyrelserepresentanter och tullrådsansvariga Ulf G Persson och Lena Larsson samt ordinarie ledamöter: Erland Solander, Sundsvall, Anders Nilsson, Luleå, Gerhard Otterstadh, Elisabeth Eriksson, 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.

Vid två tillfällen yrkade vi på ytterligare 0,5 % utöver oenighetsvärdet på 2,3 %. TULL-KUST ansåg att det fanns utrymme och skulle ses som en uppskattning för det mycket resultatrika arbetet som utförts på hela myndigheten. Tyvärr så fick vi avslag på våra yrkanden.

#### **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 2019. Antalet nyrekryterade går åt rätt håll och var relativt stor detta år. Det är viktigt att rekryteringen fortsätter så att Tullverket kan vara en effektiv myndighet och bidra till samhällsnyttan.

#### **Nationell hotbildsanalys/ Hot och våld uppdraget**

Analysrapporten Hot och våld kom fram till ca 50 förslag till åtgärder, vilka behandlades 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. De fyra arbetsgrupperna presenterade varsin rapport som sedan sammanställdes i en slutrapport, vilken lämnades över till Tullverkets ledning. När det gäller grupperna 1 – 3 fattade förre generaltulldirektören Therese Mattsson flertalet beslut enligt arbetsgruppernas rekommendationer. Beträffande de 15 utestående riskerna/åtgärderna som grupp 4 bearbetat så lämnade hon över till den nya generaltulldirektören att fatta beslut. Tyvärr kom det inga beslut från den nya tulleledningen innan årets slut.

### **Översyn av lokala kollektivavtal**

Ett partsgemensamt arbete med att se över och uppdatera de lokala kollektivavtalen påbörjades under maj månad. Tullverket anlidade en konsult för att driva arbetet för arbetsgivarsidans räkning. Den nyrekryterade förhandlingschefen anslöt till arbetet under hösten 2019. Status vid årets slut för respektive avtal:

- Läraravtalet: vi var överens om behovet av ett nytt avtal och kom långt i förhandlingarna tills arbetsgivaren plötsligt beslutade i november att ajournera förhandlingarna.
- Aspirant och utvecklingslön – L06: ännu inga förändringar.
- Avtal om resekostnadsersättningar: diskussioner fördes, ännu inga förändringar.
- Beredskapsavtalet: diskussioner fördes, ännu inga förändringar.
- Flexidsavtalet: diskussioner fördes om flexibel arbetstid, delat i två avdelningar 1) flexitid och 2) inarbetning av klämdagar och kom långt med uppdaterade texter innan årets slut.
- Semesteravtalet: inte ännu behandlat.
- Avtal om semestertillägg: inte ännu behandlat.
- Avtal om oregelbunden arbetstid: inte ännu behandlat.
- Avtal om arbetstid vid tjänsteresa: inte ännu behandlat.
- Avtal om ersättning vid personskada: inte ännu behandlat.
- Avtal om lönetillägg: inte ännu behandlat.
- Avtal om retroaktiv lön: inte ännu behandlat.
- Avtal om löneförändring: inte ännu behandlat.
- Avtal om tillfällig anställning: inte ännu behandlat.
- Lokalt kollektivavtal om övertidstillägg: ännu inte behandlat.

Utöver de nämnda avtalen så fördes diskussioner om behov av nya avtal vid särskilda insatser, särskild händelse, gå i stab och särskilda kommanderingar. Förslag till texter presenterades från arbetsgivarsidan och förhandlingarna var inte avslutade vid årets slut.

### **Avtal om lokala omställningsmedel**

Fackliga och arbetsgivare inom det statliga området gör årliga avsättningar om 0,3 % av bruttolönesumman i syfte att dessa medel ska användas i det lokala omställningsarbetet. Ett lokalt

kollektivavtal för Tullverkets område förhandlades fram 2016. En beredningsgrupp är tillsatt med representanter från arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren, för att behandla frågor kring hur medlen ska användas. TULL-KUST s ordinarie representanter i beredningsgruppen är Johan Lindgren och Erland Solander. Ersättare är Mats Walinder och Nicklas Larsson.

Gruppen bjöd under året in representanter från Kriminalvården, för att få kännedom och idéer om hur de arbetar med omställningsåtgärder. Arbetet har sedan fortsatt i beredningsgruppen för att utveckla nya förslag som skall omfattas av användningen av de lokala omställningsmedlen. Planer finns om att uppdatera det lokala kollektivavtalet samt att information om avtalet ska spridas på ett bättre sätt inom myndigheten.

## **Övrigt**

Andra frågor som behandlats vid ett flertal tillfällen i Tullrådet under 2019 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 sommarsemestern.

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 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 mening 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 2019 sammanträtt vid ett tillfälle vilket resulterade i en varning. Under året har ytterligare ett behandlats, avskiljande från anställningen anmälts till nämnden. Ärendet prövades dock inte av nämnden då arbetstagaren sagt upp sin anställning.

### **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.

Från och med den 1 januari 2019 skedde en organisationsförändring genom att Tullskolan och Tullinformation utbildning slogs samman till en ny enhet som ska ansvara för Tullverkets både interna och externa utbildning. Den nya enheten fick namnet *Lärandeenheten* och en ny chef rekryterades externt och fanns på plats i mitten av mars.

Under året har tre möten hållits via Skype.

En översyn är påbörjad när det gäller behov av eventuella förändringar i grundutbildningarna både vad det gäller BB och EH. Glädjande från TULL-KUST s sida så finns det tankar om någon form av gemensam del av grundutbildningen för kärnverksamheten.

Arbete med att ta fram en ny lärplattform, som ska ersätta den gamla Ping-Pong, har pågått under året. Pga. att sekretessfrågorna har skärpts och leverantören inte blev godkänd så har starten av den nya lärplattformen inte kommit igång som planerat under året.

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

Magnus Lindén och Ann-Christine Rörquist har under verksamhetsåret varit TULL-KUST s representanter i Uniformsgruppen. Övriga deltagare kommer från verksamheten inom brottsbekämpning och effektiv handel samt chefen för enheten för upphandling och inköp och specialisten beklädnad.

UG fick en ny sammansättning våren 2019 då Anders Hedström från ENS/ enheten nationell samordning tog över som sammankallande. Det fastslogs att det är representanterna från kärnverksamheten BB och EH som är de som är ansvariga för all information mellan UG och

respektive KC. De ska även ansvara för test och utvärdering av beklädnad och utrustning inom det egna KC et.

6 möten har hållits under året.

Ett av de stora problemen i början av året var det webbaserade IT-stödet Tullshopen. Detta har till stor del rättats till men ibland saknas vissa storlekar mm och det tar lång tid innan det fylls på.

Exempel på ärenden som behandlats under året:

En del persedlar plockats bort som t ex polotröjan.

Skyddshjälmarna är inköpta och ligger som poolhjälmarna på varje KC.

Softshelljackan som togs fram förra året har blivit mycket populär.

Nya axelklaffar har tagits fram för de som har mer än 10 år i tjänst.

Nytt upphandlingsavtal för inköp av skor och kängor är klart.

Från 2019-03-01 gäller STY 2018 - 836 Rutin för uniformsgruppen.

Från 2019-12-01 gäller STY2018-522 Intern regel om uniformer, skyddspersedlar och utrustning samt bilaga.

UGs intentioner är att synas mer på tullens intranät med minnesanteckningar och på tullshopssidan med kommande nyheter.

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

TULL-KUST:s ordinarie representanter i Arbetsmiljökommittén har under 2019 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, arbetsmiljöavvikelse, arbetsskadeanmälan och tillbudsrapporteringen har bland annat följande frågor varit aktuella under året:

- Arbetet med säkra transporter är komplext och tar längre tid än beräknat för att komma till ett avslut. Upphandlingen har inte påbörjats under året och löpande information om status har lämnats vid AMK:s sammanträden.
- Schemaläggning av tjänstgöringslistor med oregelbunden arbetstid har framförts som en fråga som inte fungerat som tidigare. Samarbetet/samverkan har inte fungerat som det borde.
- Fokusområde *Rehabilitering*: seminarier i ämnet har genomförts i hela landet och ett stort antal chefer har deltagit för att stärka dem i rehabilitering.

## 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.

## Kustbevakningen

DEL 1 - allmänt

### 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 protokollförda sammanträdande under 2019, specificeras nedan. Kustrådet har även kontinuerlig sammanträtt via telefon för att delge information internt.

- Februari – Stockholm/Tallink-Silja Line
- Maj – Kuststationen i Härnösand
- Med medlemsmöte på Kuststationen
- September- Stockholm utökat Kustråd
- December – Göteborg

### Kustrådet har under 2019 haft följande ordinarie sammansättning:

Representanter från förbundsstyrelsen, fram till och med Kongress 2019: Joakim Lagergréen\* (ordförande för Kustrådet) och Klas Johansson, Örjan Sandblom har även varit adjungerad från Förbundsstyrelsen. Ordinarie representanter från avdelningarna inom verksamhetsområdet: Johanna Wemminger, Peter Holgersson, Pontus Wennerberg alternativt Örjan Sandblom, Petter Almström och Sammy Lindgren. Avdelning västkusten har även representerats av Jenny Ahnlund-Berg

*\*Från 2019-04-01 var J Lagergréen föräldraledig och 2019-08-31 lämnade han sin post som ordförande för Kustrådet för anställning på förbundet.*

### Personalansvarsnämnden

TULL-KUST representerades av Joakim Lagergréen med Klas Johansson som ersättare. Nämnde avhandlade inte något ärende under verksamhetsåret. Från och med 2019-04-01 var Klas Johansson ordinarie.

## **Budgetfrågor**

TULL-KUST fick muntliga dragningar av Budgetunderlaget under januari och februari. I februari fick förbundet även ett utkast med möjlighet att kommentera. Vissa av förbundets kommentarer hörsammades av arbetsgivaren inför slutversionen som skickades in till regeringen.

TULL-KUST yttrade sig om budgetunderlaget inför att myndigheten skickade in det till regeringskansliet, där TULL-KUST yttrande bifogades.

Budgetunderlaget från myndigheten och yttrandet från TULL-KUST hade ett tydligt fokus på de utmaningar som finns nu och kan bli framöver om myndigheten inte får kraftigt ökat anslag. Myndigheten hemställer om resurser för att öka med 100 anställda. TULL-KUST anser att det behövs ytterligare 200 kustbevakare och att det utöver det finns en balans mellan anställda i ledning och stöd med den operativa verksamheten.

Kustbevakningen har under 2019 tagit fram en myndighetsstrategi som skall vara ett dokument som blickar framåt i myndigheten.

Underlag inför budget för 2020 - 23 påbörjas under hösten- vilken skickas in i februari 2020.

## **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 lönerevisioner 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 2019 förhandlades och färdigställdes lönerevisionen 2018-10-01 med utbetalning under våren 2019. För lönerevisionen för 2019-10-01 inleddes förhandlingarna med att ta fram ett förhandlingsprotokoll enligt avtalet, kollektivavtalsförhandlingarna pågick året ut 2019

## **Villkorsfrågor**

I januari och februari var det en tät diskussion mellan TULL-KUST och arbetsgivaren om ett avvikelseavtal för KBV 001S, i mitten av februari enas parterna om ett provavtal från 2019-05-01 som sträcker sig till 2020-12-31.

Ett nytt arbetstidsavtal/planeringsnormer för övriga enheter än 001: serien har förhandlats utan framgång under året

Under första kvartalet av 2019 fortsatte arbetsgivarens initierade förhandlingar om ett generellt utlandsavtal.

En översyn av KUVA (Kustbevakningens villkorsavtal) samt Villkorsavtalet har initierats där färdigställandet bör ske under 2020.

Förhandlingar om traktamenten och fria hemresor har varit föremål för långa och intensiva diskussioner men frågan får lyftas vid ett senare tillfälle där skatteverket bör ha beslutsrätt.

Ett tidsbegränsat arbetstidsavtal för personal deltagande i EUCAP/ Somaliland har avtalats under hösten 2019.

### **Övriga villkors- och verksamhetsrelaterade frågor**

Fortsatt arbete 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 1 april 2019.

Arbetsgivaren kallar i mitten av mars till MBL förhandlingar om flytt av KBV 001 från Göteborg till Lysekil, flytten avses ske i september 2019. Efter omplanering så får 001 vara kvar i Göteborgsområdet tillsvidare men beslutet kan komma att ändras.

C Operativa avdelningen förbereder underlag för beslut om Kustbevakningens dykorganisation. Till sitt underlag har han tidigare utredningar. MBL förhandlingar har genomförts och arbetsgrupper mellan arbetsgivaren och arbetstagare ska genomföras.

### **Organisationsfrågor i myndigheten**

Under 2019 inrättades en ny avdelning under Operativa avdelningen. Den nya avdelningen med ny dyk-chef ska tillskapa en ny avdelning vilken hanterar dyk-frågor och dykarnas organisation och geografiska läge. Organisationen planeras vara klar i slutet av 2021.

Kustbevakningens ledningscentral är iordningställd under året men arbetsmiljön är inte godtagbar vilket gör att under 2019 så har ett projekt ihop med Försvarsmakten startats. Projektet har som mål att hitta nya lokaler alternativt bygga ny ledningscentral på Kåringberget i Göteborg.

En överenskommelse mellan Kustbevakningen och Försvarsmakten gällande utnyttjande av Kustbevakningens resurser under beredskap och krig har slutits. TULL-KUST har en tvisteförhandling om detta rörande brott mot MBL.

MBL förhandlingar om ny organisation inom flyget har genomförts.

MBL förhandling om att flytta av tjänst från Karlskrona till LC Göteborg.

MBL förhandlingar om förändringsarbete vil Verksledningsstaben.

### **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 AG och ATO. 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 Klas Johansson.

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.

TULL-KUST var under våren inbjuden till Insynsrådet i Malmö

### **Arbetsmiljöfrågor**

Klas Johansson och Örjan Sandblom har deltagit arbetsmiljökommittén.

### **Individärenden.**

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

Gällande villkorsfrågan om gravidas arbetstidsförläggning när 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 in i 2020.

TULL-KUST och arbetsgivaren har olika synsätt på hur lärararvode skall hanteras. Arvodet hanteras olika från gång till gång vilket skapar problem

### **Rekryteringar**

De olika lokalavdelningarna har kontinuerligt under året deltagit i rekryteringar av personal till olika befattningar. TULL-KUST har även deltagit i rekryteringsgruppen gällande nya kustbevakningsaspiranter.

Kustbevakningen har under året påbörjat rekrytering av chef på verksledningssekretariatet samt en nyinrättad befattning som chef för dykenheten.

### **Påverkansarbete**

TULL-KUST har drivit ett påverkansarbete med inriktningen att Kustbevakningen behöver ytterligare TULL-KUST kustbevakare i operativ linjetjänst för att klara av den nuvarande ambitionsnivån. Ett stort skäl är att den nya Kustbevakningslagen kommer kräva mycket resurser för personalen ute på enheterna.

Under Almedalsveckan genomfördes ett seminarium av TULL-KUST där myndighetschefer från TULL, Kustbevakning och Tull deltog. Temat för seminariet var behovet av mer personal och en höjning av budgeten till Kustbevakningen

## **LO/TCO rättskydd**

På Kustsidan har vi initierat ett ärende på LO/TCO rättskydd som berör en medlem som under 2018 skadade sig under vattenskoterkörning i tjänsten. Medlemmen fick avslag från AFA.

## **Övrigt**

Örjan Sandblom har representerat TULL-KUST i gruppen som hanterar Lokala omställningsmedel. Kustrådsledningen deltog på Kustbevakningskonferens.

Åsa Gunnheden, Örjan Sandblom, Peter Holgersson och Joakim Lagergréen har i olika konstellationer presenterat förbundet för de nyanställda aspiranterna i Karlskrona samt haft uppföljningsträff med de aspiranterna som lämnat utbildningen för att påbörja sin praktik.

## **Kongress**

TULL-KUST genomförde Kongress i oktober 2019 i Sollentuna på Scandic Star Hotell. Som ny Kustrådsordförande valdes Klas Johansson och ledamot Örjan Sandblom.

## **DEL 2 – RALS-avtal**

Till lönerrevision 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:

2019-10-01

**Komplettering till lokalt kollektivavtal RALS 2017-2020 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST**

---

Arbetsgivarsidan: Kustbevakningen  
Tore Rova, förhandlingschef

Arbetstagersidan: OFR/TULL-KUST  
Klas Johansson, ordf. Kustrådet  
Örjan Sandblom, ledamot Kustrådet

1 §  
Komplettering till lokalt kollektivavtal RALS 2017-2020 mellan Kustbevakningen och OFR/TULL-KUST. Kompletteringen avser en överenskommelse om lägsta procentsats vid generell fördelning i RALS 2019-10-01 enligt avtalets bilaga A pkt. 7.

2 §  
Parterna kommer överens om att lägsta procentsats för justering av lön vid löneöversyn 2019-10-01 med generell fördelning enligt avtalets pkt. 11.1 ska vara lägst 2,0 % av respektive arbetstagers individuella lön. Om parterna inte kommer överens om annat läggs eventuellt resterande eller kvarstående utrymme enligt avtalets pkt. 5 till den generella fördelningen.

3 §  
Parterna fastställer belopp för ersättningar och tillägg att gälla från och med 2019-10-0. Beloppen anges i beloppsbilaga kap. 18 KUVA och utges separat.

5 §  
Förhandlingen förklaras avslutad 2019-06-10.

Justeras 2019-06-10

Justeras 2019-06-10

*Tore Rova*  
Tore Rova  
Förhandlingschef

*Klas Johansson*  
Klas Johansson  
Ordf. Kustrådet

---

DEL 3 – övriga avtal och överenskommelser

**Avvikelseavtal för om förändrad arbetstidsförläggning för KBV 001-s**

Detta lokala kollektivavtal avser förändrad arbetstidsförläggning för arbetstagare inom den verksamhet som genomförs med fartyg KBV 001-s. Förändringen innebär tertiälplanering av arbetstid och kbv-jour med 13/11 som beräkningsmodell av timfördelning och med möjlighet till förskjutning av tid mellan månader införs på prov som planeringsnorm.

Avtalet gäller fr.o.m. 2019-05-01 t.o.m. 2020-12-31 och upphäver under denna tid tillämpliga bestämmelser, anvisningar och definitioner i KUVA för OFR/TULL-KUST och Seko respektive KUVA-T för SACO-S/SRAT.



Arbetsgivaren ska senast under T2 år 2020 initiera en utvärdering av provavtalet. Utvärderingen ska belysa positiva- och negativa erfarenheter och konsekvenser främst ur ett verksamhets och arbetsmiljöperspektiv

Under avtalets giltighetstid ska planeringsarbetet genomföras i god dialog mellan parterna med avsikt att sjöarbetsperioderna i möjligaste mån planeras kontinuerligt och jämt arbetstidsuttag. Återhämtningsperioden för arbetstagaren ska planeras ändamålsenligt för en god arbetsmiljö och efter verksamhetens behov.

För parterna gäller vardera en ömsesidig uppsägningstid av provavtalet om fyra kalendermånader.

## **Förändrad arbetstidsförläggning, planeringsnormer**

### **Planeringsperiod**

Under avvikelseavtalets provperiod tillämpas tertialplanering (jan-apr, maj-aug, sep-dec) som planeringsperioder för arbetstagare inom den verksamhet som genomförs med fartyg i KBV 001-5.

### **Planering av arbetstid och Kbv-jour**

#### Arbetstid

Årsarbetstiden är 1825 timmar (1830 timmar vid skottår). Arbetstid planeras i normalfallet och i genomsnitt med upp till 155 timmar per kalendermånad.

#### Timfördelning av arbetstid och Kbv-jour

Arbetstid och Kbv-jour som planeras med sjöarbetsperiod planeras för ett helt dygn med minst 13 timmar arbetstid och som mest 11 timmar Kbv-jour.

#### Förskjutning av arbetstid

Vid planering får arbetstid vid behov förskjutas mellan månader inom ett tertial. Vid förskjutning av arbetstid får arbetstiden för en kalendermånad uppgå till maximalt 200 timmar. För respektive tertial, T1 och T3 får planerad arbetstid uppgå till maximalt 610 timmar per tertial och för T2 maximalt 615 timmar.

Beordrad övertidstjänstgöring ingår inte i denna tid.

För arbetstid som inte planeras med sjöarbetsperiod gäller att ytterligare arbetstid för t.ex. deltagande i APT eller utbildning får planeras med upp till 40 timmar för en kalendermånad eller sammanlagt under ett tertial.

#### Anmärkning

*Vid förskjutning av arbetstid är parternas gemensamma intention att arbetstidens planering ska ges en relativ jämnhet under tertialet.*

#### Kbv-jour

Kbv-jour får planeras under sjöarbetsperiod med det antal timmar som följer i relation till planerat

antal timmar för arbetstid, per månad respektive tertial. Kbv-jour som fullgörs under beordrad övertidstjänstgöring ingår inte i denna tid.

### **Listförhandling**

Arbetsgivaren ska presentera förslag till ny lista eller uppgifter i stödsystem, förhandla och fastställa planeringen per tertial, med samma tidsförhållanden enligt KUVA kap. 4

## **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 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, Försvarsförbundet, TULL-KUST, Lärarförbundet, Vårdförbundet, Ledarna och Reservofficersförbundet.

## **Tullverket**

### **Lönerevision fr o m 2018-10-01**

Lönerna för RALS 2018-10-01 färdigställdes och utbetalades under våren 2019.

### **Lönerevision fr o m 2019-10-01**

Med stöd av ramavtal om löner m m för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2017-2020) träffade parterna, arbetsgivar sidan för Tullverket och OFR/P-TULL-KUST, den 21 november 2019, lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR.

Parterna konstaterade att ingen enighet om det totala löneökningstrymmet har gått att nå. Parterna tillämpar RALS-avtalets Bilaga B, Förfarande vid oenighet vid lönerevision, vilket innebär att

det totala löneökningstrymmet är 2,3 %, dock lägst 575 kr, beräknat på alla medlemmars individuella lön per månad. Ingen individgaranti.

Gällande ersättningar utöver individuella lönerna har parterna ensats om följande justeringar från och med 2019-10-01:

Beredskapsersättningarna räknas upp med 2,3%

Obekvämtidstilläggen räknas upp med 2,3 %

Tidsförskjutningstillägget förändras till en funktion av lönen (*Från och med 2019-12-02*) De nya ersättningarna är följande:

Tidförskjutningstillägg inom förskjutningsperiod: 1/1650

Tidförskjutningstillägg inom förskjutningsperiod, sent beslut: 1/1000

Tidförskjutningstillägg utom förskjutningsperiod: 1/165

Nya nivåer gällande aspirant och utvecklingslöner är följande:

Under grundutbildning (teori och praktik) lägst 23.000 kr/mån

Efter fullgjord grundutbildning enligt ovan lägst 26.000 kr/mån

Ett år efter fullgjord grundutbildning lägst 30.000 kr/mån

Parterna är ense om att för att anpassa vissa löner till justeringen av Aspirant- och utvecklingslön enligt § 5 ska de arbetstagare inom Brottsbekämpningsavdelningen som genomgått motsvarande grundutbildning och innehar en lön individuell lön understigande 30000 kr/månad först inplaceras till denna nivå innan den kollektiva förhandlingen alternativt lönesättande samtal igångsätts.

Parterna är eniga om att lönerevisionen genomförs antingen genom lönesättande samtal eller kollektiva individförhandlingar.

Parterna är eniga om att kollektiva förhandlingar ska föras inom respektive process eller motsvarande, t. ex. avdelning. TULL-KUST utser en förhandlingsdelegation som företräder förbundet i avtalsförhandlingar på lokallokal nivå.

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

Parterna är eniga om att om förhandlingar delegeras till lokallokal nivå ska det förhandlingsbara löneökningstrymmet för respektive enhet som lägst vara det som framgår av 3 § om inte parterna på den nivån enas om annat.

Parterna på den underliggande nivån ska vara eniga om storleken på det tillgängliga löneökningstrymmet i kronor räknat innan såväl lönesättande samtal eller kollektiva förhandlingar igångsätts.

Med utgångspunkt från det tillgängliga löneökningssutrymmet utarbetar därefter respektive lönesättande chef ett löneförslag avseende samtliga arbetstagare som skall omfattas av lönerevisionen.

En förutsättning för den lokala lönebildningen är att chef och medarbetare genomför ett utvecklingssamtal/uppföljningssamtal där lönekriterierna enligt § 10 nedan går igenom och en värdering utifrån dessa sker.

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

Arbetstagare med väsentligt förändrade arbetsuppgifter lönesätts i särskild ordning med stöd av § 9 i RALS. Detta gäller oavsett om arbetstagaren ska omfattas av lönesättande samtal eller kollektiv förhandling. Samråd sker i dessa fall med HR.

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:

- De som innehar en tidsbegränsad ALVA eller vikariatsanställning, sammantaget understigande 6 månader.
- Timavlönade.
- Arbetstagare vars lön fastställts i innevarande års lönenivå enligt annan ordning.
- Arbetstagare som är anställda enligt annan ordning (L06).

Medarbetare som är föräldralediga enligt Föräldraledighetslagen ska bedömas och lönesätts som om de varit i tjänst. Detsamma gäller den som är sjukfrånvarande.

Medarbetare som vid revisionstidpunkten är tjänstledig från myndigheten ska vid återinträde i arbete få en översyn av den individuella lönen.

Parterna är eniga om att ett utvecklingssamtal/uppföljningssamtal, ska ha genomförts med alla medlemmar i TULL-KUST innan lönesättande chef sätter förslag på ny lön. Vid utvecklingssamtalet/uppföljningssamtalet ska medarbetaren få en återkoppling på sina arbetsinsatser och en bedömning av lönekriterierna.

Parterna är eniga om att lönesättande samtal ska genomföras för de medlemmar inom TULL-KUST som har valt detta.

Parterna är eniga 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 är parterna dessutom eniga 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 rapporteras överenskommen lön in via lönerevisionsmodulen.

Resultat från de lönesättande samtalen ska under den pågående lönerevisionen minst en gång i månaden kommuniceras till TULL-KUST respektive Ledarna vid Tullverket.

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, kan medlem inom TULL-KUST begära att få ett särskilt samtal, så kallat fyrpartssamtal. Detta samtal ska begäras av medarbetaren till lönesättande chef senast fem arbetsdagar efter avslutat lönesättande samtal. Parterna i detta avtal kan komma överens om att ett fyrpartssamtal inte ska genomföras.

Den särskilda samtalsmodellen innebär att chef och medarbetare ska lägga fram sin uppfattning för överordnad chef och den för medarbetaren berörda lokala arbetstagarorganisationen. Den lönesättande chefen ska skyndsamt efter att medarbetare begärt ett fyrpartssamtal ta initiativ till ett fyrpartssamtal och kalla alla inblandade enligt ovan till samtalet. I det fall överenskommelse om ny lön ändå inte är möjlig beslutar lönesättande chef om ny lön. Vid fyrpartssamtalen ska minnesanteckningar föras.

Lönesättande chef kan efter de fem arbetsdagarna enligt ovan eller i de fall då fyrpartssamtal inte begärts inom tiden, ensidigt sätta lönen för berörda medarbetare.

Parterna är eniga om att kollektiva individförhandlingar förs för de medlemmar inom TULL-KUST som valt detta.

Efter avslutad förhandling upprättas en för bägge parter bindande skriftlig förhandlingsöverenskommelse. Efter sådan förhandlingsöverenskommelse tecknats rapporteras resultatet in via lönerevisionsmodulen.

Ny lön meddelas medarbetaren av lönesättande chef i ett lönesamtal.

Parterna vid de kollektiva individförhandlingarna ska konsultera parterna i detta avtal om förhandlingarna riskerar att sluta i oenighet. Om parterna efter att ha konsulterat parterna i detta avtal inte kan uppnå en förhandlingslösning efter det att alla möjligheter att komma överens prövats, senast två månader efter detta avtals undertecknande, har uttömts ska

parterna i detta avtal ånyo kontaktas för att hitta en förhandlingslösning. Därefter ska RALS 2017 – 2020, 7 §, punkterna 7.5 och 7.6 tillämpas.

Arbetstagare som entledigas p g a pension mellan 2019-10-01 – 2019-12-31 lönesätts i särskild ordning av parterna i detta avtal.

Parterna vill uppmärksamma lönesättande parter om vad som anges i RALS 2017-2020, 7 §, punkten 7.4, i det fall medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats endast i ringa omfattning.

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

## Epilog:

Löneprocessen för medlemmarna inleddes under slutet av 2019 men inga löner färdigställdes under 2019. Inte heller några kollektiva förhandlingar om löner vid Tullverket inleddes under 2019 utan slutförs första tertialet av 2020.

## Kustbevakningen

Inget nytt RALS-avtal tecknades mellan TULL-KUST och arbetsgivaren i Kustbevakningen.

## Allmänna anställningsvillkor

### Tullverket

I andra tertialet 2019 inleddes på Tullverkets initiativ en stor genomgång av lokala avtal samt diskussioner om nytecknande av avtal inom vissa områden på myndigheten. Arbetet fortsatt under resterande 2019 men under året kunde inte parterna enas om förändringar i något nu gällande avtal. Arbetet och förhandlingarna fortsätter under 2020. TULL-KUST har lyft frågor i arbetet som har stor vikt för våra medlemmar. Nedan följer en översikt av arbetet

Avtal som under året var uppe för diskussion: (Avtalet med \* är avtal som i dagsläget inte finns på Tullverket)

Lokalt avtal	Lägets beskrivning
Läraryavtalet	Parterna är överens om behovet av förändring av avtalet och därmed ett av de första avtal som diskuterades. På arbetsgivarens initiativ ajournerades dock förhandlingarna tills vidare.
Beredskapsavtalet	Diskuterades men ajournerades med anledning av interna översyner.
Flexitidsavtalet	Diskussioner fördes om flexibel arbetstid, delat i två avdelningar 1) flexitid och 2) inarbetning av klämdagar. Parterna kom långt i arbetet under året och var nära en överenskommelse.
*Avtal om särskilda insatser	Nytt avtal på arbetsgivarens initiativ. Diskussioner inleddes under slutet av 2019.
*Avtal om särskilda händelser	Nytt avtal på arbetsgivarens initiativ. Diskussioner inleddes under slutet av 2019.
*Avtal om kommenderingar	Förslag på nytt avtal på TULL-KUST initiativ. Under 2019 var det endast diskussioner mellan parterna om behovet av ett sådant avtal.
Avtal om resekostnadsersättningar	Diskussioner fördes, ännu inga förändringar.

Avtal som arbetsgivaren aviserat att man önskar revidera men parterna ännu inte diskuterat:

Lokalt avtal
Aspirant och utvecklingslön

Semesteravtalet
Avtal om semestertillägg
Avtal om oregelbunden arbetstid
Avtal om arbetstid vid tjänsteresa
Avtal om ersättning vid personskada
Avtal om lönetillägg
Avtal om retroaktiv lön
Avtal om löneförändring
Avtal om tillfällig anställning

## Kustbevakningen

### Utlandsavtal för sjögående verksamhet med Kbv-jour

#### 1. Avtalets giltighet

Detta avtal tecknas med stöd av 2 kapitel 2 § Villkorsavtal och gäller från och med 2017-05-01 till 2017-12-31. Parterna kan prolongera avtalet under 2018.

#### 2. Avtalets tillämpning

Avtalet reglerar villkor och förmåner för arbetstagare under utlandsuppdrag med fartyg ur KBV 001-serien under Frontex operation Triton eller jämförbart uppdrag.

*Information: För arbetstagare som under deltagande i utlandsuppdraget tjänstgör som stabs-/ledningspersonal ska istället Kustbevakningsflygets utlandsavtal tillämpas*

#### 3. Villkor

Detta avtal reglerar avsteg från Kustbevakningsavtalet avseende planeringsnormer, regler för presentation och fastställande av lista, reglerna om planeringslista och planeringstillägg samt från Arbetstidslagens (ATL) och Kustbevakningsavtalets regler för veckovila samt för maximalt uttag av arbetstid och Kbv-jour.

Utöver vad som nämns ovan avser ersättning enligt punkt 5 även ökade risker och tjänstgöring utanför ordinarie verksamhetsområde.

Resdagar

Arbetstid planeras för framresa och återresa från förrättningsorten utomlands. Resa sker mellan bostad och förrättningsorten eller omvänt. Tid utöver planerad arbetstid (se planeringsnormer restid) ersätts med restidsersättning enligt Kustbevakningsavtalet.

Sjötjänsttraktamente

Sjötjänsttraktamente ges enligt Kustbevakningsavtalet i stället för utlandstraktamente under tid ombord på Kustbevakningens enheter. Om fria måltider erhålls reduceras traktamentet med belopp enligt Inkomstskattelagens bestämmelser. Vid övrig tid tillämpas regler för utrikes tjänsteresa.

Försämrad standard

Avtalet täcker eventuella behov av dubbelförläggning av arbetstagare och begränsningar avseende rörlighet och tillgänglighet ombord som kan uppstå under uppdragets genomförande.

Dubbelförläggning ska försöka undvikas för arbetstagare som ingår i driftsbesättning.

Tid och ersättningar som inte redovisas i särskild ordning

Kbv-jour, övertid och Ob-tid förutsätts fullgöras under utlandsuppdraget men ska inte redovisas/registreras. Ersättning för Kbv-jour, övertid, Ob-tid, planeringstillägg som uppkommer till följd av utlandstjänstgöring enligt detta avtal löses in och ersätts enligt punkt 5 utlandsersättningar. Villkor under fartygets förflyttning fram respektive åter från utlandsuppdrag

Under fartygets förflyttning-transport till och från utlandsuppdrag tillämpas Kustbevakningsavtalets regler t.ex. planeringsnormer för arbetstid, Kbv-jour, Ob-ersättning, övertid, resor och traktamente m.m., undantaget regler för veckovila.

Veckovila enligt ovan får förskjutas, förskjuten veckovila. Inom en 15 dagarsperiod ska en sammanhängande veckovila ges med 72 timmar.

Utlandsersättning ges enligt punkt 5 utlandsdagar till arbetstagare som ersättning för eventuella planeringstillägg och kompensation samt likvärdigt skydd för förskjuten veckovila.

Planering av arbetstid under tjänstgöring utomlands

Arbetstagare kan endast planeras med arbetstid för sjöarbetsperiod, resor och tid för avlastningssamtal/debriefing vid tjänstgöring utomlands.

Särskilda skäl

Med särskilda skäl avses; om tjänstgöringen av verksamhetsskäl förlängs och inte kan avslutas enligt arbetstagarens planering flyttas planerad tid avsedd för hemresa till dag då hemresan faktiskt genomförs.

#### **4. Planeringsnormer**

##### Planeringsperiod

Planeringsperiodens längd beräknas i förhållande till det arbetstidsmått som behövs för att kunna inrymma utlandsuppdragets genomförande. Planeringsperioden får planeras med maximalt 225 timmar arbetstid för genomförande av utlandsuppdraget.

Första dag i planeringsperioden är dag för planerad framresa till förrättningsorten utomlands.

Planeringsperioden beräknas med 5 timmar per dag.

##### Arbetstidsmått

Arbetstidsmålet beräknas med det totala antalet timmar för sjöarbetsperioden, arbetstid för resor och tid för avlastningssamtal/debriefing som planeras åtgå för att genomföra utlandsuppdraget.

##### Sjöarbetsperiod

Sjöarbetsperioden planeras med arbetstid och Kbv-jour per dygn med samma uttag som i den ordinarie verksamheten för den aktuella enheten. Arbetstid och Kbv-jour för utlandsuppdragets genomförande ska planeras i lista eller i stödsystem.

Arbetstid för resor

Arbetstid för resor planeras med 8 timmar för faktisk restid under dag när resa genomförs.

Särskilda skäl

Arbetstid som fullgörs under tid för särskilda skäl betraktas som övertid och ersätts enligt punkt 5 särskilda skäl.

#### **5. Utlandsersättning**

Utlandsersättning ges med:



- en del som utgår från individuell lön som ges för alla bortovarodagar, utlandsdagar,
- en del vilken ges för dagarna i sjöarbetsperioden, omborddagar och
- ersättning för Kbv-jour, Kbv-joursdygn.

#### Utlandsdagar

Ersättning för utlandsdagar ges med 1/30 del av den individuella lönen för varje dag som påverkas av utlandsvistelsen. Det vill säga alla dagar i sjöarbetsperioden samt de dagar som är i direkt anslutning till sjöarbetsperioden för resdagar, avlastningssamtal debriefing.

#### Omborddagar

Ersättning för omborddagar ges med 2 000 kr per påbörjad dag under planerad sjöarbetsperiod.

#### Kbv-joursdygn

Kbv-jour ges med ett genomsnittligt beräknat belopp om 1 022 kr för varje dygn som planeras med Kbv-jour.

#### Exempel

*För en sjöarbetsperiod med 14 omborddagar där besättningsbyte sker dag 1 och 14 ersätts arbetstagaren med 14 omborddagar och 13 Kbv-joursdygn samt 16 utlandsdagar förutsatt att två arbetsdagar planerats för resor och avlastning/debriefing.*

#### Anmärkning

*Under fullgörande av utlandsuppdrag enligt detta avtal kan ej annan avtalad ersättning för t.ex. övertid, Ob-tid, Kbv-jour eller beredskap ges.*

#### Särskilda skäl

Om särskilda skäl uppstår planeras och ersätts arbetstagare med 12 timmar Kbv-jour per fullgjort dygn med den högsta ersättningsnivå för Kbv-jour och med ett engångsbelopp om 12 000 kr per dygn. Inga ytterligare ersättningar utbetalas enligt detta avtal.

## **6. Övrigt**

För uppkommen fråga som inte har reglerats i detta avtal ska parterna uppta en dialog för frågans lösning, vid behov pröva om Kustbevakningsavtalet, Villkorsavtalet eller i övrigt tillämplbara avtal kan tillämpas.

## **7. Avtalets uppsägningstid**

För detta avtal gäller en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

## **Medlemsförsäkringar**

Under verksamhetsåret har förbundets försäkringskommitté haft 1 ordinarie sammanträde. Samt ett möte tillsammans med Försvarsförbundets försäkringskommitté.

Kommittén har kontinuerligt följt upp resultaten från de olika delförsäkringarna både vad gäller premier, utbetalda ersättningar samt antal försäkrade.

Folksam lanserade under hösten för förbundets medlemmar en ny medlemsförsäkring "juristförsäkring".

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

## **Studieverksamheten**

### **Allmänt**

Studieverksamheten har flutit på bra under året. Då vi under året haft kongress har mycket tid gått åt för planering av denna och ingen utbildning i TULL-KUSTs regi har genomförts under året.

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

### **Studierådet**

Studierådet har under 2019 inte haft något möte.

### **TCO**

Nätverket för studieansvariga inom TCOs olika förbund har under 2019 haft två möten.

Under 2019 har TCOs Fackliga Akademi i sin kurskatalog erbjudit olika utbildningar. Den kurs som TULL-KUST haft deltagare på är "Arbetslivets juridik". Till kursen "Värva! – för att bli fler i facket" hade vi anmält deltagare med den blev tyvärr inställd på grund av för få anmälningar.

På kursen Arbetslivets juridik som genomfördes på distans med ett antal närvaroträffar med start den 1 september 2018 och avslut den 4 juni 2019 har vi haft två deltagare med från tullen.

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 2019**

Under 2019 har inga kurser i regi genomförts.

### **Kursutbyte med Försvarsförbundet**

Under 2019 har Försvarsförbundet erbjudit TULL-KUST platser på tre av sina kurser. Vi har skickat deltagare till kurserna "Facklig grundkurs", "Lag och avtal" och "Samverkan och förhandling".

Till den fackliga grundkursen skickade vi två deltagare från kusten. Kursen genomfördes den 9-11 april.

Till kursen Lag och avtal som genomfördes den 15-17 oktober skickade vi fyra deltagare, tre från tullen och en från kusten.

Kursen Samverkan och förhandling genomfördes den 19-21 november och där hade vi totalt fem deltagare med på kursen, två från kusten och tre från tullen.

## **Övrigt**

Under året har genom TCO-förbundet VISION (som är en av deltagarna i nätverket för studieansvariga inom TCOs olika förbund) kontakt tagits med studieförbundet SENSUS för eventuellt framtagande av en gemensam webbutbildning i föreningskunskap. Arbetet med detta fortsätter under nästkommande år.

## **Ekonomi**

Kostnaderna för studieverksamheten har hållits inom de budgeterade ramarna.

## **Redaktionen**

### **Tidningen PÅ GRÄNSEN**

Under 2019 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 2019 var 190 000 kr och kostnaderna under året uppgick till kr 183 184 kr.

Inom ramen för den av kongressen 2015 beslutade översynen av information och kommunikation till medlemmarna har en genomlysning av tidningen gjorts där förslag till förändringar för tidningen föreslogs med målsättningen att de ska beslutas och genomföras under 2020.

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

Under 2019 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.

### **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

2019-01-01 – 2019-10-31

<b>Förbundsstyrelsen</b>	<b>Månadsarvoden</b>	<b>Årsarvoden</b>
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 :-
<b>Tull- Kustråd</b>		
Ordförande i Tullrådet	5 600 :-	67 200 :-
Ordförande i Kustrådet	4 600 :-	55 200 :-
<b>Övriga</b>		
Studieansvarig	2 000 :-	24 000 :-
Redaktör - På Gränsen	4 000 :-	48 000 :-
Revisor		6 600 :-
Revisor		6 600 :-

2019-11-01 – 2019-12-31

<b>Förbundsstyrelsen</b>	<b>Månadsarvoden</b>	<b>Årsarvoden</b>
Ordförande	62.000	744.000 (242.400)
1:e vice ordförande	4.400	52.800
2:e vice ordförande	3.000	36.000
2 st ledamöter, vardera	3.600	86.400
<b>Tull- Kustråd</b>		
Ordförande i Tullrådet	6.100	73.200
Ordförande i Kustrådet	5.100	61.200
<b>Övriga</b>		
Studieansvarig	2.200	26.400
Redaktör - På Gränsen	4.400	52.800
Revisor		7.200
Revisor		7.200

## A-kasseverksamheten

Åsa Gunnheden har varit ordinarie ledamot i STs a-kassas styrelse med Lena Larsson som personlig 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 t o m den 31/8

Klas Johansson fr o m 1/11

### OFR - Delegationen för statistikfrågor

Mats-Owe Johansson tom 31/7. Joakim Lagergréen från den 1/9.

### 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 t o m den 31/8 KOLLAS

Ulf G Persson, ersättare fr o m 15/5

### **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, Förbundsstyrelsens representant, Ordförande

Anette Sandström, t o m 31/10

Patrik Helgesson, t o m 31/10

Jan B Olsson, fr o m 1/11

Linda Magnusson, fr o m 1/11

### **Tullmuseinämnden**

Karl Gunnheden

Anna-Lena Konnman

### **Donationsnämnden**

Lena Larsson

Johan Lindgren

Anette Sandström, t o m 30/6

Gerhard Otterstadh, t o m 30/6

Gerhard Otterstadh, fr o m 1/7

Elisabeth Eriksson, fr o m 1/7

## **Internationell verksamhet – NTO**

Under 2019 var Sverige ordförande i NTO och således var det Sveriges tur att arrangera det årliga mötet som genomfördes 11- 12 september, i Stockholm med omnejd. Inbjudna gäster var t f Generaltulldirektör Fredrik Holmberg och Nationell Specialist på varumärkesintrång och

produksäkerhet, Per Holgersson. Deltagarna kunde bl a konstatera, att tullmyndigheterna i de nordiska länderna är inne i en mer positiv utveckling nu, än för bara några år sedan. Insikten om Tullens betydelse för de olika länderna, såväl fiskalt som kontrollmässigt, har fått fäste.

## Bilaga 1

### Tulltjänstemännens semesterhems- och Stipendiestiftelse

Stiftelsen förvaltar fastigheterna Tyludden 1:2, Halmstads kommun, Bönan 16, Gävle kommun och 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
Ledamot:	Klas Johanson
Ledamot:	Bodil Taylor
Suppleanter:	Lena Larsson
	Ulf Ängemo
	Tony Holmberg
Revisor:	Sofia Gunnarsson, Allians revisionsbyrå

Styrelsen har hållit 4 protokollförda sammanträden samt en föreståndarträff på Bönan.

Stiftelsens styrelse har inte erhållit några arvoden.

#### Semesterhemsföreståndare har varit:

Tylösand	Ulf Ängemo
Bönan	Sven Söderström
Lervik	Jan Ingmar Karlsson

Stiftelsen har inte haft några anställda.

## **Bilaga 2**

### **Årsredovisning**

## **Bilaga 3**

### **Lönestatistik**



