

”Jag blev förbannad. Förslaget var både olyckligt och svårbegripligt. Det kändes liksom inte riktigt rätt.

Anders Hansson (M) om kostymgruppens förslag

Medlemsomröstning i Kustbevakningen

uppskjuten på obestämd framtid!

Gränsresa

Undermåliga lokaler i Hån



Välkommen

till ”nya”

PÅ GRÄNSEN

Förutom en utseendemässig förändring som vi inleder redan i detta nummer så kommer skillnaderna mellan PÅ GRÄNSEN och TULL-KUSTs webbsida att bli tydligare allteftersom såtillvida att det snabba nyhetsflödet kommer att återfinnas där det bäst hör hemma nämligen på webben.

Detta arbetssätt har varit ett rättesnöre under en längre tid men min förhoppning är att det nu blir än tydligare att PÅ GRÄNSEN ska publicera artiklar och förbundets syn i ett längre perspektiv. PÅ GRÄNSEN kommer detta år att utkomma med fyra nummer och sällar sig därmed till flera andra fackförbundstidningar som minskat utgivningsfrekvensen och i större utsträckning satsar på nätbaserad utgivning.

PÅ GRÄNSEN kommer dock inte att bli en nättidning utan webbsidan kommer att stå för den nätbaserade informationen.

TULL-KUSTs kongress slog fast att förbundet ska behålla tidningen och att de två bärande informationskanalerna som tidning och webbsida utgör ska komplettera varandra. Det är en inte helt lätt uppgift men vår förhoppning är att på ett väl avvägt sett tillhandahålla snabb information såväl som mer djuplodande analyser och reflektioner i båda dessa media.

Kongressen 2007 beslutade även att en arbetsgrupp skulle tillsättas med uppdraget att ta fram en informations- och kommunikationspolicy för TULL-KUST. Detta arbete har sedan kongressen pågått och kommer att före sommaren leverera sina förslag. I den policy som växer fram ingår webbsida och tidning som verktyg, dock kommer den att i stora delar fokusera på ansvarsfrågor för informationen och den framtida kommunikationen i förbundet.

Johan Lindgren

ISSN
0349-9626

UPPLAGA
3 200 ex.

TRYCKNING M.M
Edita Västar Aros

Tidningen utkommer med fyra nummer per år. Redaktionen förbehåller sig rätten att redigera och bearbeta insänt material.

Skicka gärna era bidrag på diskett. All redaktionell text- och bildmaterial lagras elektroniskt och görs tillgängligt via World Wide Web på TULL-KUSTs hemsida. Externa skribenter

måste meddela förbehåll mot att få sitt text- och bildmaterial lagrat elektroniskt och mot publicering på www.tullkust.se I princip publiceras ej artiklar med sådant förbehåll.

ANSVARIG UTGIVARE/REDAKTÖR
Johan Lindgren
Tel 08-405 05 37
E-POST
johan.lindgren@tullkust.se

WEBBREDAKTÖR TULL-KUSTs
hemsida
Björn Roos
E-POST
bjorn.roos@tullkust.se

REDAKTIONSKOMMITTÉN
ORDFÖRANDE
Lena Larsson
LEDAMÖTER
Bertil Höjer
Tel 08-405 03 56
E-POST
bertil.hojer@tullverket.se

Solveig Larsson
solveig.larsson@tullverket.se

Manusstopp
Nr 2 - 2009
8 juni - 2009

innehåll

1 - 09

Gäst vid babords pollare är denna gång riksdagsledamoten Anders Hansson (M). Han ger i intervjun bland annat sin syn på kostymgruppens rapport. Men framför allt handlar det en hel del om den motion om gemensam grundutbildning Hansson skrivit.

12 - 13

Johnny Johansson riktar en uppmaning till alla medlemmar att snarast meddela sina fackliga representanter hur de har upplevt sina PU-samtal och om de överhuvudtaget haft några.

6 - 7

Uppskjuten medlemsomröstning på Kustbevakningen. Jan-Olof Jönsson beskriver varför den medlemsomröstning som flaggats för inte blev av.

9



Björn Hartvigsson skriver om sin resa längs Norgegränsen där Lokaler för klarering men i synnerhet för kontroll är av så undermålig standard och provisorisk karaktär att man knappt tror det är sant.

11

MURBRUK

Så har ett nytt och oskrivet år sett sina första månader. På dagordningen står som vanligt både gamla och nya frågor som länge har stötts och blötts respektive pockar på att få sin omedelbara lösning. Alla kräver sin särskilda uppmärksamhet.

Mina förväntningar på det nya året när det gäller mängden av frågor och därmed bl a arbetsbelastningen på de fackliga företrädarna är att de inte kommer att bli färre. Jag tycker tvärtom att ärendeflödet och olika frågor som behöver åtgärdas tenderar att öka i omfattning. Detta fenomen har kanske bl a sin förklaring i att det allt eftersom åren går blir allt fler och fler personer på arbetsgivar sidan som arbetar inom staber och administration vilka på gott och ont producerar en hel del mer eller mindre viktiga tankenötter. Att de successivt blir flera till antalet kan man lätt få bekräftat genom att ta del av alla de nya anställningsbeslut som kommer i en jämn ström.

Som vanligt i början av ett år så genomfördes Folk- och försvarskonferensen i slutet av januari. I år var det många intressanta ämnen som togs upp. Bland mycket annat så spelades ett scenario upp om att en fartygsolycka inträffat. Olika närvarande myndighetsföreträdare fick redogöra och förklara hur just deras verksamheter fungerar i en sådan situation.

Något som slog mig allt eftersom redovisningen rullade på var hur många resurser som det helt samstämigt bland aktörerna föreföll behövas iland för olika former av stabsarbete och inte för praktiskt arbete ute på själva olycksplatsen. Det verkade inte finnas några som helst gränser för detta. Det redovisades behov av att sätta upp staber både här och där. Man fick absolut inte glömma att varsko än den ena och än den andra för att dessa i sin tur skulle se till att ytterligare ett antal skulle få veta vad som hänt. Sist men inte minst så borde för säkerhets skull olika staber inom EU också orienteras så att de skulle bli underkunniga om det inträffade. (I ärlighetens namn skall sägas att mycket av det som skulle det skulle ringas till och mailas till, meddelade kustbevakningens och polisens representanter att de hade sina kontaktvägar klara för information och att de hade allt klart för sig om hjälp skulle behövas hämtas från annat håll.) Summan av kardemumman blev i alla fall att jag vid

ett snabbt överslag kunde konstatera att det bland de högsta företrädarna verkade finnas koncensus om ett större behov och intresse av att ha folk i stabsarbete med uppgift att på olika sätt kontakta andra och varandra än vad det föreföll finnas intresse av att ha personal ute i verkligheten. (Som i detta fall skulle plocka upp olja).

Detta fenomen förde mig osökt in på hur man blivit lärd att för att få till en bra mix, för att uppnå största hållfasthet och styrka, blanda cement och grus. Grundregeln och ledordet har alltid varit "en på tre". Överför man detta till vad som pågår i vår egen verklighet när det gäller behovet av att sätta upp staber kontra de som skall göra jobbet på fältet så är snart blandningen på väg mot "tre på tre". Hur blir det då med hållfastheten? Är en sådan utveckling verkligen hållbar i längden? Jag vet att om det gäller att blanda till MURBRUK på detta sätt så blir det inget bruk alls att lita på för om det inte rasar ihop direkt så vittrar det snart sönder .

Något annat som under senare tid upptagit mina tankar kom när jag läste en ledare i en av våra stora kvällstidningar. Den handlade om våra generaldirektörer och att en grupp av dessa till regeringen överlämnat en särskild lista innehållande vissa krav rörande deras egna förordnanden. I listan finns enligt uppgift fem punkter där de bl a vill ha sakliga och tydliga skäl för uppsägning, kommunikation i god tid före förflyttning (minst nio månader) och erbjudande om nytt arbete innan en avveckling sker. Som facklig företrädare är de krav som de för fram inget jag har något emot. Även GDar skall som alla andra i en demokrati vara fria att driva sina frågor. Min uppfattning och förhoppning är dock att dessa generaldirektörer också lever som de lär och är beredda att tillämpa likadana villkor på sina medarbetare vilka de är chefer för. I de villkor som gäller för generaldirektör idag är bl a att om de blir avsatta får behålla lönen under den tid som deras förordnanden skulle ha gällt. De blir placerade på ett departement och tilldelas olika arbetsuppgifter. Vad som gäller därefter är mera oklart men så vitt jag vet så har än så länge ingen avsuttet Gd någonsin behövt uppsöka en arbetsförmedling eller fått sin försörjning säkrad mellan olika uppdrag med hjälp av A-kassa. Verkligheten är nog dessvärre den att den vardag som råder för vanligt anställda i jämförelse med t ex generaldirektörers är en helt annan. Inte minst var många medarbetare inom tullen i fjol hotade av en

omedelbar uppsägning om vissa säkert sittande inom Tullverket hade fått igenom sin vilja. De som hotades var dessutom så finurligt utvalda så att de för säkerhets skull fanns på långt och behörigt avstånd från makten i fråga så att de inte "onödigtvis", med i mina ögon berättigade oro för framtiden, kunde störa arbetsdagen för de senare.

Regeringen har som ett av sina vallöften lovat att det måste bli en ny och annan ordning vid tillsättning av de högsta statliga befattningshavarna. Bl a ska tillsättningsprocessen bli en annan och öppnare samt att s k kompisskap ska ersättas av kompetens. Detta är någonting som jag verkligen ser fram emot. Jag anser att statens kärnverksamheter är så komplexa och krävande att de fordrar sina särskilda kompetenser och professionalism från "toppen till botten". Det som jag sett är att det hittills har verkat som om det absolut inte behövts någon särskild kompetens alls från det område där höga befattningshavare skall verka. Det torde ha varit helt andra kriterier som varit styrande. Vilka är det nog inte många som känner till, i alla fall inte jag. Under senare år har också en trend kunnat skönjas som inneburit att de medarbetare som GD:arna valt att omge sig med, oftast också kommit från verksamheter som inte haft med den specifika myndigheten att göra. Detta har naturligtvis resulterat i att det även på nästa nivå i hierarkin saknats grundläggande och nödvändig kompetens om verksamheten i fråga. Det måste enligt min mening bli ett slut på att tillsätta är den ena och än den andra till befattningar med endast Guds försyn eller någon annan tänkt okänd ledstjärna (vad vet jag) som tilltänkt utgångspunkt för vederbörandes dagliga gärning.

Det behövs omgående en förändring så att personer med omvittnad och tydlig kompetens samt egen integritet skall få jobben och inte bli tillsatta som en gest som "tack för senast/tack för hjälpen" eller som en följd av någon annan outgrundlig anledning till upphöjelsen.

Inte så sällan har man hört kommentarer efter en tillsättning då vederbörande sagt: "Jag kan inget om denna verksamhet utan jag tar mitt nya uppdrag som en stor utmaning....."

Utmaning för vem undrar jag. Är det inte så att den största utmaningen riskerar den berörda personalen att bli utsatta för som i många fall under en inte så kort tid kan bli föremål för många otrevliga upplevelser utifrån ett inkompetent ledarskap. Det där med att ta tillvara den kunskap och erfarenhet som redan finns har ju nästintill blivit ett skällord och det finns ju som bekant ett talesätt som lyder "nya kvastar sopa bäst". Men det gäller dock att det finns någon kvar som vet vad en kvast är, hur en sådan ser ut och inte minst vet vad man använder en sådan till. Jag tycker som sagt att det är bra om regeringen börjar titta på detta. Det måste finnas kompetens om det arbete som bedrivs inom den förvaltning som man skall bestämma över.

Det senaste och mest skrämmande exemplet på hur stor okunnigheten kan vara, är att det kommit till min kännedom att tullens ledning avser att använda en del av verkets extra tilldelade medel (50 milj) för att anställa en konsult, på stabsnivå naturligtvis, som skall ta reda på vad, varför och var-hur tullverket skall bedriva sin verksamhet. Jag tror inte att det var den typen av behov det första våra uppdragsgivare tänkte på när de anslog extra medel till tullen men ledningens sätt att tolka signaler har vi sett på prov tidigare. Ingenting förvånar mig längre men så långt står klart att om man inte vet hur man skall beskriva det som görs och ej heller var någonstans utan konsulthjälp är man verkligen illa ute.

En händelse som under de senaste dagarna livligt diskuterats har varit IF Metalls plågsamma strävan i ett försök att behålla medlemmarnas jobb tvingats vara med och försämra villkoren för sina medlemmar genom att sänka arbetstiden och lönen. Detta samtidigt som höga direktörer runt om landet beviljar sig själva höga bonusar och löneökningar oavsett hur verksamheten de varit satt leda gått. Det är lätt förnimma bilden där direktörerna, iförda sina kritstrecsrandiga kostymer och vattenkammade frisyrier med whiskeyglas i ena handen klingande av isbitar och den feta cigarren i den andra, förnöjt och i gott samförstånd lätt nickade mot varandra när de noterar vad de haft för sig på det så kallade golvet. Detta samtidigt som de nyss fattat beslut om att för sina egna delar bevilja sig själva fördelar som bara den underlydande personalen kan drömma om. Jag anser detta på sikt kan bli förödande, ytterst allvarligt och utmanade för hela landets samhällsstruktur. Hårt arbetande människor utsätts för hur omild behandling som helst medan andra välbesuttna helt världsfrånvänt passar på att sko sig.

Ha't Pe'nt



Blev det bättre?

RALS 2007-2008 är i princip avslutad, endast enstaka lönesättningar återstår och de håller i skrivande stund förhoppningsvis på att lösas.

Vi har ju för första gången i RALS 2007-2008 använt oss av lönekriterieverktyget vid lönesättningen och utfallet av detta kommer inom kort att utvärderas.

Arbetet med att ta fram "verktyget" påbörjades hösten 2006. Det parts-gemensamma arbetet mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivaren fortgick under vintern och under våren och slutprodukten kunde presenteras i maj månad 2007.

Syftet med att ta fram lönekriterieverktyget var att detta skulle utgöra ett stöd för både medarbetare, chefer och fackliga representanter vid lönesättningar. Men också att få ett bedömnings-system som skulle upplevas som mer rättvist än tidigare, vara konkret men också lättförståeligt.

Sammantaget innebär en tydligare bedömningsgrund och bättre kvalitet vid all lönesättningen.

Parterna var eniga om att vid bedömningen av HUR arbetstagaren utförde sina arbetsuppgifter och utöver vad som framgår av RALS, arbetstagarens skicklighet och resultatet i förhållande till verksamhetsmålen, också skulle tas hänsyn till följande kriterier mål och resultat

- eget ansvar
- drivkraft
- utveckling
- samarbete

Som en förberedelse för användningen av lönekriterieverktyget genomfördes ett antal utbildningar för lönesättande chefer men även ett antal fackliga representanter fick genomgå denna utbildning.

Avsikten var också att alla medarbetarna skulle ha en genomgång av lönekriterieverktyget på sina respektive

arbetsplatsträffar så att även medarbetarna var väl förberedda inför den kommande lönerevisionen. Huruvida detta fungerat tillfredsställande får den kommande utvärderingen visa.

Parternas avsikt var också att lönekriterieverktyget skulle vara ett hjälpmedel både vid PU-samtal och vid alla slags lönesamtal.

I de fall medarbetaren inte valt att lönesättas i ett lönesättande samtal utan i den traditionella kollektiva förhandlingen skulle dessa medarbetare självklart också i en dialog med en arbetsgivarrepresentant få dennes bedömning och också tillfälle att diskutera denna. Komma med synpunkter och om möjligt uppnå en samsyn om bedömningen inför lönesättningen i den kollektiva förhandlingen.

Den erfarenhet jag själv haft av användningen av lönekriterieverktyget begränsar sig till de kollektiva förhandlingarna på EH och i enstaka enskilda ärenden som av olika skäl varit föremål för förhandlingar central. Min erfarenhet är också att lönekriterieverktyget i stort fungerat bra i de fall det har använts för att bedöma HUR en arbetstagare utför sina arbetsuppgifter, vilket också var syftet.

I ett mycket litet antal lönesättningar i de kollektiva förhandlingarna på EH fanns olika uppfattningar om HUR-et, de stora skillnaderna fanns/finns i VAD-frågan, Ansvar, Arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna och hur detta skall värderas.

Min uppfattning är fortfarande att för att få en lönesättning som upplevs som rättvis måste vi som parter ha en gemensam uppfattning/göra en arbetsvärdering av de olika arbetsuppgifternas. Först då blir en individuell lönesättning med hjälp av lönekriterieverktyget begriplig.

Nedanstående protokollsanteckning gjordes av TULL-KUST till förhandlingsprotokollet ang. lönekriterieverktyget.



Johnny Johansson

"TULL-KUST:s protokollsanteckning:
TULL-KUST ser det som ytterst väsentligt att arbetet med arbetsvärderingen av befattningarna snarast inleds. Detta eftersom lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder bl a arbetsuppgiftens svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgiften och utgör med detta således grunden för lönesättningen enligt RALS-avtalet.

Viktigt är också att parterna har en likartad syn om vad som är en s k normallön i de olika befattningarna. Detta för att medarbetarna skall få en större förståelse för de bedömningar och lönesättningar som görs."

En del frågor finns som hänger samman med värderingen/lönesättningen och som sen ett par år tillbaks hanteras på ett ytters dåligt sätt i Tullverket. Det jag avser är deltagande i projektarbete men också en förändring till mer kvalificerade arbetsuppgifter inom den befattning man redan innehar eller i en ny befattning.

I en del av dessa ärenden har begäran om förhandling inlämnats och genomförts. Dock utan att arbetsgivaren, även i de fall man delat bedömningen om förändringen till mer kvalificerade arbetsuppgifter, gjort en ny lönesättning utan valt att hänskjuta detta till den nyss genomförda lönerevisionen. I de fall jag känner till har detta, utom i ett fall, inte gett några synbara resultat.

Här finns många felkällor som gör det svårt att hantera frågorna särskilt de som deltar i olika projekt riskerar att hamna i "kläm" och då särskilt de som har oregelbunden arbetstid.

Den lönesättande chefen/kollektiva förhandlarna har inte tillräcklig insyn hur arbetstagare som medverkar i projekt och dylikt fullgör dessa arbetsuppgifter och kanske inte heller insyn i VAD man gör i projektverksamheten.

I vissa fall finns exempel på att medverkan i projekt, utbildningsverksamhet och dylikt med stor bortovaro ses som negativt för den enskilde arbetstagaren då vederbörande inte fullt ut deltar i den ordinarie arbetsuppgiften

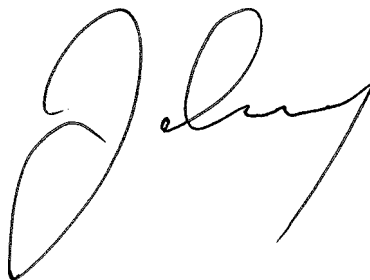
Då vi tidigare haft en muntlig överenskommelse på att medarbetare som engagerar sig och tar på sig nya arbetsuppgifter, exempelvis i projekt, inte skall behöva vidkännas en inkomstförlust på grund av detta, bör arbetsgivaren snarast återinföra den tidigare

hanteringen.

Att lösa det i den normala lönerevisionen är ett dåligt sätt som dessutom inte fungerar.

En omständighet som jag efter många samtal med medarbetare/medlemmar upplever är att många säger sig inte ha haft PU-samtal eller lönesamtal. Om detta i utvärderingen visar sig stämma är det ytterst allvarligt. Denna förutsättning är enligt min mening ett måste för att den enskilde skall få förståelse för de eventuella negativa synpunkter som kan framkomma vid bedömningarna och vid den gemensamma genomgången av lönekriterieverktyget som också skall utgöra grunden för den handlingsplan som skall upprättas för att rätta till det eventuella problemet.

Därför riktar jag en uppmaning till alla medlemmar att snarast meddela sina fackliga representanter hur just du har upplevt dina PU-samtal (planerings och utvecklingssamtal), lönesättande samtal och lönesamtal och självklart också om ni inte haft några sådana.



Vart är vi på väg?

På mycket knapp tid måste man ibland bilda sig en uppfattning i stora, plötsliga frågor och sen försöka skriva med övertygelse. Visst finns det utrymme för tvivel, men en ledare utan åsikt är egentligen ingen ledare. Chefer byts ut, projekt startas, chefer avgår, personer byter ståndpunkter, ekonomin säckar ihop eller åtminstone befinner sig på ett gungfly. En vacker morgon dyker KBV 001 upp i horisonten på väg in i Göteborgs hamn. Allt detta i en takt som ofta känns som en snabb-spolning av historien.

Vad händer 2009? Kommer utbildningar igång, blir det förstärkningar i ekonomin, kommer någon organisationsöversyn? TULL-KUST startar en informationsoffensiv om inväxling av rörliga tillägg efter långa och utdragna samtal med arbetsgivaren. Frågorna tornar upp sig svaren är tyvärr desto färre.

Hur kommer man att klara av att administrera allt det nya som levereras på löpande band framöver. Visserligen är de nya fartygen som byggs i Galati Rumänien försenade men kommer att levereras. Vad som sedan står för dörren är ju att få ihop fungerande besättningar till dessa storheter. Till dags dato har man med nöd och näppe fått ihop hövdingar nu återstår sökande efter indianer. Dessa stora fartyg är och kommer att förbli personal-krävande resurser ute på haven för att leta eller invänta uppdrag. Under tiden, i väntan på de stora uppdragen, blir det kanske tid för traditionell

kustbevakningsverksamhet. När 001-fartygen levererats står 030-serien på tur. Dessa är heller inga småbåtar utan de är i storlek med KBV 181 och kräver därför i princip samma numerär på besättningen för att uppnå en effektiv utnyttjandegrad. 030-fartygen är

någon meter kortare än 181an men är å andra sidan bredare.

Det kan låta som domedagsprofetior men som vanlig anställd så tillåter man sig att undra över hur allting kommer att gestalta sig. Hur kommer den kustnära verksamheten, det som utgör ryggraden i Kustbevakningen, att utvecklas? Om något år kommer runt 200 kustbevakare, kanske flera, att omfattas av de större fartygen vad blir då kvar till resterande verksamhet med insatsgrupper, farligt gods, tullgrupper, 300-patruller, det kustnära strandskyddet, sjötrafikövervakning mm. Det sägs då att man kan bedriva kustnära verksamhet från dessa stora fartyg också. Jo den kan så vara men bygger man dessa stora fartyg för att bedriva normal kustnära verksamhet?

Kustbevakningen har kraftig medvind just nu och det känns, minst sagt, härligt att få vara med i denna process. Men, trots allt, de mörka molnen tornar upp sig i horisonten, det går inte att bortse från detta. Vindarna kan ändra riktning beroende hur de politiska vindarna blåser.

Vi får inte glömma bort att det är de politiska viljorna och prioriteringarna som gäller. Kustbevakningen är en av flera offentliga verksamheter. Vi skall mäta oss med all övrig offentlig verksamhet i samhället. Det är inte på något vis hugget i sten hur Kustbevakningens uppdrag skall se ut framöver. I morgon är en annan dag, skrev visdiktaren.

Det man kan vara ganska säker på skall komma är en översyn av den lokala organisationen. I ekonomiska orostider brukar detta vara en första åtgärd. Se över organisationen, ta reda på var det kan göras inbesparingar, det är gamla beprövade åtgärder och tillvägagångssätt. Det finns mycket som talar för detta



Klas Johansson



Jan-Olof Jönsson

idag. Det gjordes en översyn eller "förstudie av verksamheten i Kustbevakningen" eftersom den är stadd i stark förändring. Det är nog så att arbetet samt de erfarenheter som drogs av detta kommer att utgöra grunden för en kommande och mer omfattande översyn av den lokala organisationen.

Utöver allt detta så finns den befogenhetsutredning som genomfördes och som förmodligen också kommer att klubbas i riksdagen. Kanske vårriksdagen, eller senare i höst, mäktar med att fatta beslut i frågan och vad händer sedan? Har Kustbevakningen den beredskap och de resurser som krävs för

det utbildningsbehov denna proposition kommer att generera. Närmare 400 befintliga kustbevakare skall utbildas. Sedan får man lägga om och förändra i grundutbildningen. Det man med säkerhet kan säga är att det alltid finns något att ta tag i när det gäller Kustbevakningen, verksamhet, utbildning i smått som stort.

Nu har man dock beslutat och tillsatt om ett projekt som skall se över allt kring detta. Allt igenom är detta en klok tanke och åtgärd. Se över behovet, befintligt och kommande, och handla därefter. Gissningar och antaganden göra sig icke besvär. Var noggrann, slutresultatet som

vi skall leva med i många år framöver är beroende av detta. Snabba beslut är ofta uttryck för en djupare liggande osäkerhet.

Vägen fram till en övertygelse kantas ofta av röster som man antingen håller med, håller högt eller inte kan stå ut med. I den processen är meningsmotståndare minst lika viktiga som vännerna. Att veta få vad man absolut inte tycker är ofta guld värt. Att köpa något som man absolut tror sig behöva kan få till följd att man senare måste avyttra något man inte kan undvara.

Jösse&Klas

In- eller utväxling?

Medlemsomröstning ställdes in

Arbetet med inväxling av rörliga tillägg i Kustbevakningen har pågått under ett flertal år. TULL-KUST anammade medlemstrycket och tog tag i frågan på allvar i slutet av 90-talet.

Dessa diskussioner ledde då fram till den inväxling vi har idag. Samtal med arbetsgivaren om en fortsatt process med inväxling av rörliga tillägg har fortgått även efter denna första inväxling.

För drygt 1,5 år sedan tog samtalen ny fart och man kom till ett slags vägs ände i början av december 2008. Man var vid detta tillfälle överens med arbetsgivaren om att gå ut med information över hela landet om hur en inväxling kunde se ut. Det var det enda man var överens om vid detta tillfälle.

TULL-KUST genomförde en informationsresa landet runt under januari 2009 där man redovisade vad arbetsgivaren var beredd till i fråga om inväxling samt vad man krävde i motprestation av den anställde. Runt 250 tjänstemän tog tillfället i akt och kom till dessa informationsmöten för att få ta del av informationen samt också ha synpunkter. Hur nu än

slutresultatet blir så har rundresan för TULL-KUST vidkommande inte på minsta sätt varit förgäves. Företrädarna för TULL-KUST har på ett mycket bra och positivt sätt fått träffa sina medlemmar för att diskutera och ha synpunkter kring en viktig fråga.

Första veckan i februari träffades parterna igen för att TULL-KUST skulle beredas tillfälle att redovisa de erfarenheter som inhämtats. Resultatet av detta blev att kustrådet beslutade att en omröstning skulle genomföras. Kustrådet gjorde bedömningen att frågan är av sådan dignitet att alla skall få vara med och säga sitt.

Söndag den första mars 2009 kl 12.00 skulle omröstningen starta och avslutas den 12 mars 2009 kl 20.00.

Veckan före, dvs sista dagarna i februari, får förhandlingsgruppen i TULL-KUST signaler om nya incitament som skulle omfattas av inväxlingen. Dessa var av sådan art och omfattning att kustrådet sammankallades till telefonmöte för att ta ställning till det nya som dykt upp i inväxlingsprocessen. Efter en kortare diskussion beslutade kustrådet att omröstningen skulle avbrytas och skjutas upp på obestämd framtid.

Parterna skall träffas igen den 24 mars 2009 för att påbörja arbetet med att utreda oklarheter kring inväxlingen. Om och när detta kan vara klart är svårt att ha en uppfattning om i det läge vi befinner oss i just nu. Skulle det bli så att vi hittar positiva lösningar så kommer kustrådet att sammankallas för att på nytt ta ställning till när en omröstning kan genomföras.

Kustrådet



Från vänster Fredrik Stöttvig, Tore Hagen, Norge och Björn Hartvigsson



UFE höll kongress i Budapest

Mellan 22-24 september 2008 höll UFE (Union des Finanspersonals in Europé) sin kongress i Budapest.

TULL-KUST var representerad av Björn Hartvigsson.

UFE är en organisation för fackföreningar, som organiserar anställda i Tull- och Skattemyndigheter i ett 20-tal länder i Europa. Runt 40 fackförbund med c:a 400.000 medlemmar representeras här. UFE är uppdelat i två kommittéer en för tull och en för skattepersonal.

Första dagen var tullkommittén samlad för att diskutera specifika tullfrågor. Dagen började med att alla förbunden gav en statusrapport om det egna landets tullmyndighet. TULL-KUST rapporterade om kostymgruppens förslag och hur förbundet arbetat i denna

fråga för att få stopp på detta. Implementeringen av den moderniserade Custom code var med på agendan, samt hur utvecklingen av utbildning för nya tulltjänstemän nämndes också. Det som tog längst tid att diskutera var de olika ländernas löner och arbetsvillkor. Bemanningssituationen och för lite personal för kontrollåtgärder gick som en röd tråd i rapporterna från de olika länderna. Statusen för statligt anställda i de olika länderna nämndes också och speciellt Storbritannien beskrev hur många anställda inom staten som får socialhjälp för att klara sig ekonomiskt. Stora nedskärningar inom denna sektor var på gång. Irland rapporterade om att det

saknades rekryteringspolitik så att de nu står inför ett problem där de äldre ska gå i pension och det inte finns nya att sätta in i stället. Det fanns också länder som rapporterade om mer personal och bättre utbildning för tullare. Det är stora variationer på hur de olika länderna ser på sitt Tullverk både när det gäller rekrytering, löner och anställningsvillkor.

Den andra dagen var kongressen förlagd till Ungerska parlamentet där både Tull- och Skattkommittéerna samlades. Under dessa dagar diskuterades förutom sedvanliga årsmötesförhandlingar, dessutom vilka resolutioner och kontakter som skall tas med EUs parlamentariker.



UFE står för the Union of Finance Personnel in Europe och är en organisation som består av ca 400 000 medlemmar i 40 fackliga organisationer inom tull- och skatteförvaltningarna från 17 länder i Europa. UFE-kommittémöten hålls vartannat år

Gränsresa

Undermålig standard på lokaler

Under ett antal dagar i mars har Mats Hansson (ordf avd Väst),

Björn Hartvigsson (Förbundsordf) och Mats-Owe Johansson (ombudsman) varit på resande fot utmed den sydligare delen av svensk/norska gränsen. Vi har där haft förmånen att på ett antal tullplatser, Svinesund, Hån, Eda och Karlstad, möta ett stort antal kunniga och mycket engagerade medlemmar med stor ambition att göra ett så kvalitativt och fullgott arbete som möjligt. Vad jag dessvärre kunnat konstatera och absolut inte kan undvika att nämna är hur åsidosatt jag upplever att vissa delar av tullverksamheten och därmed personalen i detta område är. Den är många gånger helt övergiven av den centrala administrationen. Vad jag främst tänker på är att det s k verksamhetsstödet ej klarat sitt uppdrag att just vara ett stöd för tullproduktionen. I det här fallet gäller misslyckandet att leverera olika grundläggande faciliteter såsom t ex moderna och ändamålsenliga lokaler, främst vid gränsövergången Hån.

Lokaler för klarering men i synnerhet för kontroll är av så undermålig standard och provisorisk karaktär att man knappt tror det är sant. Vi såg med egna ögon ett plåtskjul uppställt utmed riksvägen i vilket tullpersonalen förväntades genomföra tullkontroller. En byggnad som kan närmast kan liknas med de konstruktioner man ofta hittar i bostadsområden och där t ex

grovsopor och annat skräp kan lämnas och förvaras. Även bristen på tydliga skyltningar är hårresande. De är i vissa fall så bristfälliga att man knappt hittar fram till den svenska tullen vid denna plats. Om ansvariga för denna situation för ett ögonblick kunde stanna upp och hejda sig en aning och i stället för att producera ett oräkneligt antal utredningsutkast, OH-bilder m m till många gånger ingen som helst nytta ägna sig åt praktisk handläggning av ärenden som t ex att raskt ta fram nya lokaler skulle mycket vara vunnet.

Nya lokaler i Hån har det talats om under åtskilliga år men ingenting har hänt. Här har verkligen de som på olika nivåer styr och ställer helt misslyckats och lämnat sina medarbetare i fråga helt i sticket. Ärendet som sådant måste nog ta priset som långbänkarnas långbänk. Jag tror att det är minst den tredje tullregimen i ordningen som inte är kapabel nog att klara av och hantera denna fråga. Visioner och värdegrunder i all ära men har vi inte ens tillgång till anpassade lokaler, normala förutsättningar och utgångspunkter att bedriva verksamhet så kan även sådant vara. Som så många förr; de ansvarigas intresse för att lösa en fråga förefaller avta i samma takt som avståndet till HK ökar.

Vi vill också på detta sätt passa på att tacka de medlemmar som vi träffar för den lärorika och de intressanta synpunkterna som vi fått från alla under resan.

Björn Hartvigsson



Visitationshallen i Hån



Denna förser lokalen i bästa fall med värme

Gäst vid babords pollare

Som vanligt så går resan norröver mot huvudstaden. Det är en blygrå regn- och snötyngd morgon i senare halvan av januari. Visserligen så är det vindstilla men vädret gör att man längtar tillbaka till den varma korgen man nyss lämnat.

Text och Foto:
Jan-Olof Jönsson



Anders Hansson, riskdagsledamot för Moderaterna

Lite sömndrucket så anträder man resan och piggnar väl till lite med tiden. Så års så tar det gärna lite längre tid att få igång maskineriet till åtminstone styrfart.

Jag är på väg mot till Stockholm och väl där möts jag av snöblandat regn. Inte mycket att orda kring vädret går inte att göra något åt man kan enbart oja sig över det. Men vädret har ju i alla fall den effekten att det alltid finns något att tala om.

Jag har stämt möte med en person i den verkliga maktens boning denna dag. Det ligger placerat i centrala Stockholm och förekommer ofta i media.

Jag är på väg till Sveriges Riksdag med adress riksgatan 1. Jag skall där träffa den moderate riksdagsmannen Anders Hansson från Skanör i södra Skåne och ni är som vanligt mycket välkomna kära läsare.

Anders visar sig vara en reslig person, han är faktiskt

Sveriges längsta riksdagsman med sina 204 cm. Alla övriga riksdagsmän måste därför se upp till Anders Hansson. Anders är till professionen tullinspektör och jobbade tidigare som brottsutredare på tullkriminalen i Malmö

Jag hälsas välkommen med ett brett leende som självklart bådär gott för den närmsta tiden framöver. Anders visar sig vara en ytterst påläst och framför allt trevlig person vilket gör stämningen lite uppsluppen.

Efter en kort presentation är snacket igång och vi antar närmsta väg mot en fika och ett par fåtöljer att sätta sig i. Vi pratar lite allmänt kring riksdagen och riksdagsarbetet där Anders på ett ytterst deltagande sätt förmedlar sina erfarenheter av riksdagsarbetet. Det kan ibland vara lite ensamt men ändå så träffar man väldigt mycket intressanta personer från olika håll.

Man får helt enkelt vara med om och uppleva mycket. Det rör sig lite människor förbi

”Självklart så skall vi ha en bra och effektiv underrättelseverksamhet men tullaren vid gränsövergången kan aldrig uteslutas”

den plats där vi sitter och jag undrar lite försiktigt om vi kan hitta en något mera avskild plats så att jag kan diskutera ostört.

– Absolut, säger en brett leende Anders, kom med mej här.

Vi förflyttar oss någon våning upp till ett mindre smakfullt möblerat sammanträdesrum.

Hur mår du idag, inleder jag?

– Alldeles förträffligt och så dessutom TULL-KUST på besök

I vilket utskott hittar man dej, undrar jag vidare?

– Justitieutskottet är mitt utskott men jag återfinns också i näringsutskottet.

Hur ser du på dagens Tullverk?

– Tullverket uppmärksammas till min glädje mer och mer i riksdagen. Fler blir varse om det fina arbete som personalen inom Tullverket gör. Detta har jag arbetat för, så det känns kul. Efter viss turbulens under förra året så tycker jag nog att Tullverket utvecklas i rätt riktning. Man nyanställer och gör sin brottsbekämpning ännu bättre, vilket naturligtvis är mycket positivt.

Den rapport som kom från Tullverket där man bland annat ville lägga ner stora delar av brottsbekämpningen. Hur såg du på den?

– Jag blev förbannad.

mycket tydlig med att man ville satsa på brottsbekämpningen och så väljer Tullverket en helt annan väg eller inriktning. Sedan ansåg jag att uträkningarna i rapporten angående framtida underskott i budget var tilltagna i överkant.

Var du ensam om dessa funderingar?

– Nej då de var många med mej som undrade över detta och vi satte oss gemensamt emot detta. Jag arbetade därefter idogt mot finansministern och skatteutskottet. Glädjande nog blev resultatet framgångsrikt. Anders Borg är en klok man och Tullverket fick 50 miljoner mer i budget.

Vi fortsätter och jag vill komma in lite mera på Anders syn på bevakningen vid våra gränsövergångar. Klarar man detta bäst genom sk underrättelsebaserad verksamhet eller gäller det fortfarande att ha synlig tullpersonal vid våra gränsövergångar?

Anders ler och fortsätter,
– Inget kan ersätta tullaren vid gränsen och dennes eller dessas magkänsla

Jaha, vill du utveckla det lite mera

– Självklart så skall vi ha en bra och effektiv underrät-

Förslaget var både olyckligt och svårbegripligt. Det kändes liksom inte riktigt rätt.

Hur då hur menar du?

– Jo, regeringen var

telseverksamhet men tullaren vid gränsövergången kan aldrig uteslutas.

Varför inte, undrar jag?

– Helt enkelt därför att dessa gör de flesta beslagen. Att finnas vid gränsövergången tillsammans med magkänslan står för merparten av de stora beslagen. Vad är syftet med en underrättelsebaserad verksamhet om ingen personal finns vid gränserna och kan agera på informationen?

Du har motionerat om en gemensam grundutbildning för Tullen, Polisen och Kustbevakningen, varför?

– Jag anser att det finns stora vinster att hämta hem både verksamhets- och personalmässigt men också rent ekonomiska fördelar med förslaget.

Finns det fler fördelar, undrar jag?

– Den största fördelen är att genom att all personal

tänker?

– Den inledande delen av grundutbildningen kan med fördel vara gemensam. Sen finns det tre grenar att gå vidare till för spetskompetens, nämligen Polis, Tull eller Kustbevakning. Det innebär också att berörda myndigheter bibehåller sin särart och sin integritet men man underlättar avsevärt för t.ex. karriärövergångar. Vi bryter därmed det nuvarande arbetsgivarmonopolet.

Arbetsgivarmonopol förklara, kräver jag?

– Jo, om du går en tullutbildning idag så kan du bara jobba inom Tullen men du kan inte gå direkt över och börja hos Kustbevakningen eller Polisen. Därtill duger inte erhållen utbildning utan du måste börja om från början igen så att säga. Med en gemensam grundutbildning behöver du endast genomgå specialinriktningen.

”Inget kan ersätta tullaren vid gränsen och dennes eller dessas magkänsla”

genomgår samma grundutbildning, så blir det mycket lättare att samarbeta mellan myndigheterna i framtiden. Sedan tror jag att det rent statusmässigt är bra att likställa alla utbildningarna.

Jaha, vad menar du?

– En utredning har föreslagit att polisutbildningen skall bli en högskoleutbildning. Jag anser i så fall att även tull- och kustbevakningsutbildningarna skall bli högskoleutbildningar.

Förklara lite närmare hur du

Självklart så finns det klara vinster och fördelar med ett sådant system bland tre rättsvårdande myndigheter. Varför skall man behöva fem utbildningsanstalter när man skulle kunna klara sig med en gemensam och sedan ta hand om spetskompetensutbildningen var för sig. Det har runnit mycket vatten under broarna sedan förra utredningen gjordes och det kommer att

Fortsättning på nästa sida

Alla myndigheterna har samma mål nämligen att bekämpa brott, men likväl återfinns ett stort revirtänkande

rinna ytterligare vatten innan det blir som motionären vill. Men jag är övertygad om att det på sikt kommer att bli som motionären Anders Hansson vill.

Jag vill avsluta med ett par standardfrågor i vanlig ordning.

Vad önskar du mest av allt just nu?

– Att jag skall kunna klara min pappaledighet med min lilla dotter Emma under mars – april

Var finns ditt fotbollshjärta någonstans?

– Hos TFF, alla gånger, jag är född där

Senast lästa bok, undrar jag avslutningsvis

– ”Krigets gudar” av Conn Iggulden

Jag undrar avslutningsvis vad som kommer att hända med motionen och i vilket syfte den skrevs.

– Det främsta syfte med

motionen är att få en effektivare brottsbekämpning med bättre samverkan och bättre utvecklingsmöjligheter och utbildning för personalen inom myndigheterna. Därtill kommer självfallet att vi får en effektivare anslagsanvändning hos myndigheterna vilket kan resultera i att medel kan frigöras och användas till andra ändamål.

– . En gemensam grundutbildning kan vara att brygga broar mellan myndigheterna vilket underlättar för samarbete både på lokal och nationell nivå.

– Jag kommer att bearbeta såväl skatteutskottet som justitiedepartementet för att få tillstånd en gemensam grundutbildning. Frågan är nu väckt och arbetet fortsätter. Förändringen kommer säkerligen att ta tid, men någonstans får man börja. Jag är övertygad om att förslaget kommer att gynna både Tullverkets

och Kustbevakningens personal.

Personalen skall ges de bästa förutsättningarna i sitt arbete, därmed så är det bara för mig att kavla upp skjortärmarna och kämpa på. Det är mitt jobb och det gör jag mer än gärna!

Så uttrycket sig en sann optimist och framtidsvisionär, Anders är påläst i det han ägnar sig åt det är inte att ta fel på. Han är dessutom ganska ung och det gör saken än bättre.

Anders är en pådrivare och en som vill se resultat.

Det är den typen av politiker vi behöver ännu mera av.

Jag packar ihop mina grejer och funderar en stund över vad vi pratat om. Anders följer mej till utgången av riksdagshuset annars hade jag antagligen inte hittat ut.

Nya löner för myndighetschefer

Vid ett regerings-sammanträde i slutet av november 2008 fattade regeringen beslut om nya löner för statens myndighetschefer.

Besluten handlar om nya löner för bland andra generaldirektörer, landshövdingar, museichefer och rektorer för universitet och högskolor. Besluten gäller också över-

direktörer vid de större myndigheterna samt länsråden vid länsstyrelserna. Totalt rör det sig om ca 300 personer.

Ett av regeringens mål på det arbetsgivarpolitiska området är att staten totalt sett inte ska vara löneledande. Enligt regeringen visar jämförande statistik från 1994 och framåt att löneökningstakten på det statliga området förhållande-

vis väl följt utvecklingen på arbetsmarknaden i övrigt.

Regeringens beslut innebär justering av lönerna dels per den 1 oktober 2007, dels per den 1 oktober 2008. Omräknat i årstakt uppgår löneökningstakten för gruppen i sin helhet till ca 3,5 %.

Enligt regeringen motsvarar detta relativt väl löneökningstakten hittills

under innevarande avtalsperiod för övriga statstjänstemän enligt tillgänglig preliminär statistik. Under 2009 bedöms om ytterligare en lönerrevision ska göras för att myndighetscheferna ska få ungefär samma löneutveckling som övriga statstjänstemän under den innevarande avtalsperioden som omfattar tiden 1 oktober 2007 - 30 september 2010.

För GD och ÖD inom Kustbevakningen och Tullen innebar beslutet följande utfall

Titel	Namn	Lön 2007-01-01	Lön 2008-10-01	Ökning i kr	Ökning i %	Lönesätts av/genom
GD	Judith Melin (nyttillträdd)		81 500 kr (08-10-13)			Reg/dep
ÖD	Hans Lindqvist	59 200 kr	64 800 kr	5 600 kr	9,5%	Reg/dep

Titel	Namn	Lön 2007-01-01	Ny lön 2008-10-01	Ökning i kr	Ökning i %	Lönesätts av/genom
GD	Karin Starrin	92 100 kr	96 400 kr	4 300 kr	4,7%	Reg/dep
ÖD	Ted Stahl	69 800 kr	74 100 kr	4 300 kr	6,2%	Reg/dep



Karin Starrin
96 400 (+4,7%)



Judith Melin
81 500



Ted Stahl
74 100 (+6,2%)



Hans Lindqvist
64 800 (+9,5%)

Möte med NTO (Nordisk Tulltjänstemäns organisation) i Finland

NTO som är en facklig sammanlutning av tullfacken inom de nordiska länderna, höll den 31 aug. - 2 sept 2008 möte i finländska Lappenraanta och Walimaa.

Mötet innehöll även ett studiebesök på en finsk tullstation vid den finsk/ryska gränsen. Från Sverige deltog undertecknad och Mats Hansson, Göteborg.

Att ta sig till Laappenraanta var lättare sagt än gjort. Jag anlände i god tid på söndagskvällen för att delta i det samkväm som anordnats av våra finska vänner kvällen innan mötet skulle ta sin början. Mats ankom vid 22-tiden samma kväll och vi fick då tillfälle att gå igenom riktlinjerna inför nästa dags möte och vad vi skulle informera om från svensk sida.

På måndagen öppnades mötet av de finska ordföranden Mikko Grönberg som hälsade alla de nordiska delegaterna varmt välkomna. (Norge representerades av 3 delegater, Danmark av 4, Sverige av 2, Island av 1 samt sist men inte minst värdlandet Finland som representerade med 6 delegater).

Efter inledningsanförandet tog den inbjudne chefen Tommy Kivilaakso till orda. Han är chef för södra tulldistriktet som bl.a. omfattar hamnarna Kotka och Hamina, gränsövergångarna mot Ryssland; Walimaa och Nuijama samt järnvägsöver-

gången till Ryssland; Vainikkala. Kivilaakso berättade under cirka 2 timmars tid om hur det är att vara chef i detta distrikt. Han redovisade även siffror belysande verksamheten, trafikflöden, transiteringar och den enorma exporten till Ryssland, ca 31 miljarder EURO.

Efter tullchefens introduktion om tullverksamheten i östra Finland, fortsatte Mikko och hans kamrater om att berätta om de problemen som de har att brottas med inom den finska tulladministrationen. Nedsärningar som skall vara klara enligt ett visst schema fram till 2015. Vidare redogjordes för den finska tullens löneutveckling. (Det lämnades två redovisningar för det finns två fack som organiserar tulltjänstemän i Finland).

Näst i turordningen stod Danmark. Ordförande Jörn Rise talade om ungefär samma saker som finländarna gjort. Hot om uppsägningar och omlokaliseringar. Redovisning om löneutveckling lämnades samt även om vissa svårigheter att värva nya medlemmar. I Danmark håller även annan facklig organisation på att växa till sig och ställde en fråga utan att något svar gavs om dessa nya skulle få tillträde på detta möte.

Efter Danmark så var det dags för norrmännen. Vad gäller löneutveckling så framstod de som "bäst i klassen" men givetvis hade även de bekymmer med eventuella nedsärningar och

omlokaliseringar. Ett annat problem som norrmännen redogjorde för var svårigheter att besätta olika befattningar i nordligaste delen av Norge. Om jag förstod det hela rätt så finns det planer på ett s.k. gränstillsamarbete med den finska tullen som en hjälpande hand. Denna fråga kommer man med all sannolikhet att återkomma under nästa möte. Vidare redogjordes för cirka 60 nyanställningar.

Med stöd av vårt förberedande arbete dagen innan redogjorde jag och Mats på vår bästa skolengelska för vad som var viktigt från Sverige.

Egentligen var det mycket enkelt. Vi berättade om vår ärorika seger och att vi som ensamt förbund lyckats avstyra ett stort och omfattande uppsägningshot. Från övriga mötesdeltagare kunde ett gillande sorl höras och merparten av delegaterna föreföll imponerade. Detta märktes mycket tydligt under lunchen och under raster där frågorna till oss var många och väldigt ingående. Givetvis så småmyste vi över att vår rapport väckte sådant intresse och positiva reaktioner. Vi berättade även om kommande lönavtal om 7 % vilket också många väckte mångas gillande.

Sist men inte minst var turen kommen till Island. Gudbjörn Gudbjörnson redogjorde för ett 2-årigt löneavtal. Han nämnde tyvärr inga procentsatser. Härutöver redogjorde han för

ett 1-års avtal och såsom jag förstod det, handlade det om en organisationsförändring. (I detta läge var inte den kommande finanskrisen känd).

Som kuriosita kan nämnas vad gäller tullfacket på Island så uppgår deras medlemsantalet till 23 st organiserade medlemmar.

Efter ländernas redogörelser diskuterades FRONTEX. Huvudaktörerna var Jörn Rise och Mikko Grönberg. Jörn föreslog ett möte med OLAF. Hur detta möte avlöper kommer man förmodligen att redovisa på nästa möte. Under denna punkt vill man även veta lite mer om OLAF.

Nästa punkt på dagordningen var NTR-mötet som senare under hösten 2008 skulle hållas i Norge. NTOs representant, Mikko Grönberg deltar som inbjuden observatör och är mer eller mindre med för att vid behov "bevakas" NTOs intressen.

UFE var ämnet för nästa punkt eftersom detta möte skulle hållas 14 dagar efter NTO-mötet. En viss diskussion uppstod då merparten av delegaterna även skulle delta vid detta möte.

Övriga frågor, synpunkter och diskussionsämnen till nästa NTO möte åtog sig Jörn Rise att handha.

Nästa möte bestämdes till början av juni 2009 i Helsingfors. Vid detta planeras studiebesök i och Tallinn för att se hur de kollegerna där jobbar.

Efter mötet på måndagen

var vi ute på en guidad rundvisning av Laappenraanta som hade varit sovjetisk för längesedan. Guidningen skedde ombord på en flodbåt, och där serverades kvällsmiddagen. Flodbåten befann sig på sjön Saimaen. Denna tur var mycket lärorik och trevligt.

På tisdag morgon hämtades vi av buss som transporterade oss de 6 mil till tullstationen Wallima. Där fick vi en mycket inressant och spännande information om hur gränsstationen arbetar och hur samarbetet mellan Finland och Ryssland fungerar. Klockan 16:00 var vi tillbaka i Laappenraanta där återfärden skulle verkställas.

Jan Martinsson

Årsmöte hos avdelning Väst

Ett femtiotal medlemmar hade hörsammat kallelsen och kom till årsmötet som hölls den 17 mars.

Innan årsmötet inleddes så var en representant från AMF pension inbjuden för att förklara kuvertet som nyligen trillat ner i brevlådan hos oss. Vi fick också lite information vad vi har för möjligheter att påverka vår egen framtida pension. Ett mycket uppskattat inslag. Inbjuden var också vår förbundsordförande Björn Hartvigsson för att lämna facklig information från förbundets sida.

Årsmötet inleddes med att Björn blev vald till mötesordförande. Samtliga val slutade i enlighet med vad valberedningen föreslagit. Detta innebär omval på samtliga platser utom en nämligen kassören. Vår tidigare kassör Rene Stridh hade av sagt sig omval. Vald blev istället Shahab Sarmadi. Vi tackar Rene för insatserna under åren och hälsar ”Shabbe” välkommen.

Åter ett verksamhetsår till ända. Ett år som inleddes i moll. 29 av avdelningens medlemmar levde under ett uppsägningshot. Kostymgruppen ville släcka ner Landvetter, Idre och delar av Karlstad. Något alternativ för medlemmarna på dessa orter erbjöds inte. Ett intensivt arbete med att skapa uppmärksamhet såväl i media som hos våra folkvalda inleddes. Detta lyckades mycket väl och trycket på vår uppdragsgivare slutade med ett extra tillskott på 50 miljoner årligen. Härmed var det helt nya ekonomiska förutsättningar inför det beslut GD hade att fatta om kostymgruppens

rapport. I april kom det efterlängttade beskedet: Ingen behöver lämna mot sin vilja. I ett halvår levde alltså en del av våra medlemmar i osäkerhet om sin framtid. Detta är något som tär på den drabbade på ett påtagligt sätt. Trots detta orkade de själva vara med och kämpa för sina jobb på ett sätt som jag blev mycket imponerad av.

När budgetåret nådde sitt slut så visade det sig att myndigheten hade ett överskott på pengar som överskred tillåtet anslagssparande med ca 50 miljoner. Det överskottet fick myndigheten inte behålla. Det är inte utan att man blir bekymrad när man går ut och säger att man måste säga upp personal på grund av budgeten. I nästa stund har man så mycket pengar över att man måste betala tillbaka.

Med några få undantag är 2008 års RALS nu avklarad. Sju procent stod att fördela i de olika processerna. Effektiv handel, IT, och administrationen valde att förhandla centralt, medan brottsbekämpningen splittrade upp summan ytterligare en gång och vi förhandlade med respektive KC-ledning direkt. Som bekant var två revisions-tillfällen sammanslagna till ett och därför var utrymmet dubbelt mot tidigare mer ”traditionella” revisions-tillfällen. Efter diverse veder-mödor lyckades vi komma överens i samtliga kollektiv-förhandlingar så att resultatet kom i decemberlönen.

Nu har vi just inlett ett nytt verksamhetsår. Istället för uppsägningar är nu nyanställningar i full gång. Något som vi givetvis ser positivt på och anser vara helt nödvändigt. Lite trist emellertid att vi här

inte fick något nytillskott till brottbekämpningen, utan endast 5 nyanställningar till effektiv handel. Rekryteringen är i full gång och vi ser fram emot att få hälsa våra nya arbetskamrater välkomna den 20 april.

Detta är femte gången jag försöker reflektera över det gångna verksamhetsåret. Ingen blir förvånad över att alla fem tillfällena innehåller en gemensam ingrediens nämligen omorganisation. Fast det är ju ett bannlyst ord och istället heter det justering eller strukturella förändringar. Bara en lek med ord. Vi förutsätter att vi blir fortlöpande informerade om vad man kommer fram till, och får vår chans att påverka. Förhoppningsvis har väl motparten lärt sig någonting av kostymgruppens alla misstag.

Mats Hansson
ordf. avdelning Väst

Årsrapport för 2008

Arbetsmiljö i Väst

Förra året skrev jag att det nya krishanteringsdokumentet verkar fungera men tyvärr så har det under året varit några fall där det ej har fungerat. Det beror ej på dokumentet som sådant utan på att de rutiner som finns i dokumentet ej har följts. Detta har inneburit onödigt lidande för de som drabbats. I nuläget är en del tillrättat och en del återstår.

Säkerheten för personalen har under året varit uppe till mycket diskussion. Det får ej vara så att ibland när det gynnar arbetsgivaren så är säkerheten väldigt viktig och när det ej gynnar arbetsgivaren så kan man raljera och strunta i allt säkerhetstänkande.

Säkerheten för personal som jobbar mot grov organiserad brottslighet får aldrig medvetet åsidosättas av de som bestämmer i Tullverket.

Hot och våldssituationen ligger på ungefär samma nivå som tidigare. Här i Göteborg har vi ju ett klimat ute i samhället som bara blir hårdare och hårdare. Som tur är har vi ej mötts av detta fullt ut i vår tjänsteutövning ännu.

Andra olyckor och tillbud är ungefär som tidigare.

Den lokal som skall uppföras i vår källare för att ta hand om gripna på ett säkrare sätt har nu kommit en bit på väg då det gäller planering och projektering men bygget har ännu ej kommit igång. Hoppas att den blir klar under det kommande året. Det kommer att underlätta hantering och bevakning av gripna på ett radikalt sätt.

Den psykosociala arbetsmiljön har under året varit mycket dålig på vissa håll men i dagsläget har ett steg tagits i rätt riktning för att komma tillrätta med ett problem som har legat och jäst under en längre tid. Arbetsgivaren verkar ha tagit problemet på allvar så förhoppningsvis kommer det att bli bättre.

Våra omklädningsrum i källaren har fått en rejäl uppsnygning men tyvärr blev golvet mycket halt med de nya klinkers som lades in så var försiktiga då golvet eller ni själva är våta. Får vi nu bort ohyran i omklädningsrummen så blir det väldigt bra.

Fortfarande är det en tyvärr en del personer som ej mår så bra av alla turer som varit i Tullverket under flera år men i nuläget ser jag ändå en ljusning eftersom det mesta av kostymgruppens förslag hamnade i papperskorgen där det hörde hemma.

Ta hand om er själva och var rädda om varandra.
Conny Lövgren

Information om medlemsavgifter och medlemsförsäkringar

Det kommer frågor till kansliet om hur betalningen sker av medlemsavgiften till TULL-KUST och medlemsförsäkringarna i Folksam i händelse av pension eller arbetslöshet?

För Dig som går i pension:

Du blir s k passiv medlem och betalar endast en prenumerationsavgift för tiden PÅ GRÄNSEN på 60 kr/år. Glöm inte att meddela din avdelning eller förbundskansliet om från vilket datum du går i pension.

Du får behålla dina försäkringar i Folksam men då det inte finns någon lön att dra avgiften från aviseras Du direkt av Folksam.

För Dig som blir arbetslös:

Du aviseras från kansliet och betalar en medlemsavgift på 55 kr/mån. För medlemsförsäkringarna gäller samma som ovan.

Insändare

Skickas helst via E-post till
tidningen@tullkust.se
eller på diskett/brev till adressen.
PÅ GRÄNSEN/TULL-KUST
BOX 1220
111 82 STOCKHOLM

Om Du skriver kort ökar chansen att snabbare få in din insändare. Redaktionen förbehåller sig rätten att korta i texten. Du får skriva under signatur men redaktionen måste ha ditt namn. Redaktionen ansvarar inte för insänt material.

Du som är långtidssjuk TULL-KUSTs sjukförsäkring

- Gäller för Dig som är medlem till och med månaden innan du fyller 65 år
- Ger ersättning efter 90:e sjukdagen fram till förtidspension. Du måste vara sjukskriven till minst hälften i mer än 90 dagar eller få beslut om minst halvt sjukbidrag
- Ersättningen är på 1,5 % av basbeloppet och utbetalas per månad i efterskott. Ersättningen är skattefri.

Fackets sjukförsäkring ingår i Ditt

medlemskap i TULL-KUST som i stort sett är ensamma bland fackförbunden om att ha denna typ av försäkring inbakad i medlemskapet.

När Du varit sjuk i mer än 90 dagar, tag kontakt med förbundskansliet så får Du blankett för anmälan till Folksam.
Telefon 08-40 50540

För mer information om försäkringen och dess villkor se försäkringsbesked i detta nummer eller på TULL-KUSTs hemsida www.tullkust.se

Kansliet

Tack

Ett stort och varmt tack till ALLA för uppvaktningen med blommor och presenter på min sista tjänstgöringsdag. Det blev

en minnesvärd dag för mig.
**Yvonne Holmé
Landvetter**

STs arbetslöshetskassa



Kallelse till valkretsmöten och föreningsstämma för STs arbetslöshetskassa

Valkretsmöten äger rum enligt följande.

- Valkretsmöte för valkrets 1, Norrbottens, Västerbottens, Västernorrlands, Jämtlands, Gävleborgs och Uppsala län, äger rum den 21 april kl 13.00 på Quality Hotel, Storgatan 17, Luleå
- Valkretsmöte för valkrets 2, Stockholms och Gotlands län, äger rum den 21 april kl 13.00 på Finlandshuset Konferens, Snickarbacken 4, Stockholm
- Valkretsmöte för valkrets 3, Hallands, Västra Götalands, Värmlands, Örebros, Västmanlands och Dalarnas län, äger rum den 23 april kl 13.00 på Konferenscenter, Klostergatan 23, Örebro
- Valkretsmöte för valkrets 4, Kronobergs, Kalmars, Blekinges, Skånes, Södermanlands, Östergötlands och Jönköpings län, äger rum den 23 april kl 13.00 på Elite Hotel Savoy, Norra Vallgatan 6, Malmö

Nomineringar av ombud skall vara a-kassan tillhanda senast den 15 april 2009 på e-postadress: nominering2009@stsakassa.se

STs arbetslöshetskassas föreningsstämma äger rum torsdagen den 28 maj kl 15.00 på Aronsborg i Bålsta.

Mer information finns på STs arbetslöshetskassas hemsida; www.stsakassa.se

TULL-KUST KANSLI

POSTADRESS
Box 1220, 111 82 Stockholm

BESÖKSADRESS
Västerlånggatan 54

TELEFON
08-405 05 40

TELEFAX
08-24 71 46

E-POST
info@tullkust.se

INTERNET
<http://www.tullkust.se>

EXPEDITIONSTIDER

sep-apr	månd-torsd	08.00 - 16.30
	fred	08.00 - 16.00
maj-aug	månd-torsd	08.00 - 16.00
	fred	08.00 - 15.30

POSTGIRO 2364-8

FÖRBUNDETS PRESIDIUM

ORDFÖRANDE
Björn Hartvigsson
Tel 08- 405 05 36
0709 - 40 29 94 (mobil)
E-POST
bjorn.hartvigsson@tullkust.se

1:E VICE ORDF
Johnny Johansson
Mob: 070- 699 76 08
E-POST
johnny.johansson@tullkust.se

2:E VICE ORDF
Jan-Olof Jönsson
Tel: 070-509 18 25
E-POST
xenmedia@telia.com

LEDAMOT KUSTBEVAKNINGEN
Klas Johansson
E-POST
klas.johansson@kustbevakningen.se

LEDAMOTTULLVERKET
Lena Larsson
Tel: 08-456 65 34
mobil: 070-650 95 29
E-POST
lana.larsson@tullkust.se

FÖRHANDLINGS- OCH AVTALSFRÅGOR
Mats-Owe Johansson 08-405 05 38
E-POST
mats-owe.johansson@tullkust.se

EKONOMI OCH ADMINISTRATION
Johan Lindgren 08-405 05 37
E-POST
johan.lindgren@tullkust.se

Sara Einarsson 08-405 05 40
E-POST
info@tullkust.se

Lämna motion till förbundsrådet i december

Efter kongressen i Lund 2003 tillsattes en översynsutredning som fick i uppdrag att se över förbundets beslutsvägar. Gruppen diskuterade flera olika alternativ men fastnade för att rekommendera att behålla kongressen vart fjärde år som högsta beslutande organ. För att uppmuntra en levande dialog i förbundet mellan kongresserna föreslog gruppen att stadgarna ändras så att medlemmar och avdelningar årligen ska kunna lämna motioner till förbundet vilket kongressen i Varberg instämde i och beslutade om. Dessa motioner bör behandla verksamhetsfrågor.

Vart fjärde år väljs ny förbundsstyrelse och andra förtroendeposter i förbundet, nya stadgar antas samt nytt handlingsprogram. Kongressen beslutar även om den övergripande ekonomin för fyra år framåt och beslutar om nya medlemsavgifter.

Det är förbundsrådet som består av tull- kustråd samt förbundsstyrelsens ledamöter som hanterar och beslutar om motionerna vid sitt möte som hålls i december varje år. Förbundsrådet sammanträder i år den 9 december.

För att ge förbundsrådet möjlighet att behandla motionerna säger stadgarna att motioner ska vara förbundet tillhanda senast 60 dagar före förbundsrådsmötet. Förbundsstyrelsen ska avge yttrande senast 30 dagar innan förbundsrådets öppnande.

Detta innebär att enskild medlem eller avdelning ska ha inlämnat motion senast den **9 oktober 2009**.