



Kustrådet träffade medlemmar i Göteborg

Samverkan
huvudpunkt
på tullrådsmöte

”För min del kan jag inte förstå varför det skall anses så självklart att kollektivet skall plikta med en mindre möjlighet till löneökning för var och en bara för att arbetsgivaren skall få möjlighet att lösa sina problem. Som i de flesta fall dessutom beror på en felaktig lönesättning redan från första början.” Ledaren sid 4-5

Nedsättning av medlemsavgiften

Enligt TULL-KUSTs stadgar kan medlem under vissa förutsättningar få nedsatt medlemsavgift.

Nedsättning av medlemsavgift ges endast enligt punkt a, b, c, d, och e. **Alla övriga betalar full avgift.** Nedsättning av avgift sker tidigast från månadsskiftet efter det att skriftlig underskriven begäran inkommit. När villkor enligt a – e inte längre är uppfyllda är medlem skyldig att anmäla detta.

- a) Vid deltidstjänstgöring som omfattar minst 180 dagar och då lönen (inkl ev pensionsersättning) understiger 23.000:- betalas avgift enligt AK 1 *
- b) Vid sjukfrånvaro om minst 50 % och om sjukfrånvaron varat mer än 90 dagar betalas avgift enligt AK 1
- c) Medlem som är tjänstledig under en period omfattande minst 90 dagar och under denna tid inte haft annan inkomst betalar avgift som anges i AK 0
- d) Medlem som fullgör värnpliktig grundutbildning betalar avgift som anges i AK 0
- e) Studielediga som går in och arbetar max 14 dagar klassas i AK 0

Medlem ska under grundutbildning betala enligt AK 0. Beträffande återinträde ska den som uteslutits ur förbundet på grund av bristande betalning betala resterande avgifter om inte Förbundsstyrelsen annat beslutar.

* Exempel: Nedsättning enligt a) omfattar endast de som arbetar deltid, exempelvis lägre anställningsgrad än 100%, delpension enligt delpensionsavtalet där den sammanlagda bruttoinkomsten understiger 23.000:-, samt deltid enligt avtal om partiell ledighet för vissa arbetstagare på tullverket.

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 sk passiv medlem och betalar endast en prenumerationsavgift för tidningen 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.

innehåll

3 - 09

Kustrådet i Göteborg. I september träffades kustrådet för möte i Göteborg. Rådet gästades av economichefen i kustbevakningen Helen Frykler. I samband med mötet arrangerades även ett välbesökt medlemsmöte.

14



Samverkan på tullen. Huvudpunkten på tullrådets möte som hölls i Stockholm i september var samverkan med arbetsgivaren. Inbjudna gäster var Karin Starrin och Kajsa Möller.

10

Enkät om 58+. Återigen använder TULL-KUST nätet för att efterhöra medlemmarnas syn i en fråga. denna gången vände sig förbundet till de medlemmar som kan komma ifråga för 58+ på tullen.

9

Besök på Försvarsdepartementet. Björn Hartvigsson, Jan-Olof Jönsson och Mats-Owe Johansson besökte försvarsdepartementet för att bli diskutera frågan om gemensam utbildning för Polis, Tull och Kust.

13



PÅ GRÄNSEN Nr 3- 2009

*Medlemstidning för anställda
i tullverket och kustbevakningen.*

ISSN
0349-9626

UPPLAGA
3 300 ex.

TRYCKNING M.M
Edita Västra 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 4 2009

30 november - 2009

Hellre än bra

Så var man efter en behövlig semester åter tillbaka i den sk verkligheten. Tyvärr tillhör den här sommaren inte en av de bästa jag upplevt. På den sida av Sverige som jag vistades under hela min ledighet föll det mycket regn. Men tack vare vädret, kan man säga, fick jag dock möjlighet att vila ut ordentligt för det fanns ju inte så många "utomhus-måsten" som överhuvudtaget gick att ge sig på.

Direkt efter sommaren har diskussioner startat upp med både förbundets respektive motparter avseende det som återstår i lönehöjningshänseende enligt RALS 2007-2010 som internt inom OFR om en första planläggning av den kommande centrala lönerörelsen för nästa RALS-period som börjar 2010-10-01.

Inom tullen är parterna som bäst i färd med att starta upp förhandlingarna inför den sista delen av innevarande avtalsperiod med löneutfall fr o m 2010-01-01. Inom Kustbevakningen har man redan påbörjat liknande förhandlingar och diskussionerna är sedan en tid i full gång. Löneutfallsdatumet 2009-04-01 för anställda i Kustbevakningen är redan passerat men när de nya lönerna så småningom blir klara gäller de givetvis från detta datum.

De senaste propåerna från arbetsgivarhåll, i första hand inom Kustbevakningen, när det gäller löneförhandlingar är att alla behov av lönerörelser som kan finnas inom myndigheten ska klaras av inom ramen för pågående/kommande RALS-förhandlingar. Om arbetsgivaren har bekymmer med att behålla personal, få folk att söka olika befattningar eller behöver lönejustera någon till följd av nya och mer kvalificerade arbetsuppgifter eller liknande så anser arbetsgivaren att detta ska göras med RALS-pengar. Några "extra-pengar" för detta kommer enligt uppgift inte att tillföras. Kollektivet ska således vara med att betala arbetsgivarens behov. För min del kan jag inte förstå varför det skall anses så självklart att kollektivet skall plikta med en mindre möjlighet till löneökning för var och en bara för att arbetsgivaren skall få möjlighet att lösa sina problem. Som i de flesta fall dessutom beror på en felaktig lönesättning redan från första början. Men som sagt vi har precis startat upp och vad som kommer att hända återstår att se. En sak är dock säker att med ett sådant synsätt som nu håller på att utvecklas inom arbetsgivarleden så går det inte längre att göra enkelt för sig och snegla på avtalens sk stupstocksvärden som en acceptabel avtalsnivå utan mycket djupare och ingående löneanalyser måste till innan ett avtal överhuvudtaget kan tecknas.

Allt oftare hörs från arbetsgivaren att myndigheten har svårigheter med att få internsökanden till olika befattningar. Vi måste söka personal externt, säger man. När sådana anställningar verkligen genomförs så resulterar de allt som oftast i ett högre löneläge i förhållande till vad arbetsgivaren varit villig att erbjuda

om någon internsökanden varit aktuell. Detta med hänvisning till att lönen i fråga måste anpassas till den sk marknaden.

En motsvarande inställning och beredskap för anpassning lönerna till "de interna marknadskrafterna" är arbetsgivaren sällan eller aldrig beredd att iaktta. Behoven av sådana lönejusteringar och anpassningar är arbetsgivaren alltid mycket mindre intresserad av. Vad som eventuellt behöver tillföras skall nu enbart komma fram, som ovan nämnts, i en pågående eller kommande löneförhandling.

En annan uppfattning som får allt vidare spridning är att vissa inom myndigheten anser att ett flertal befattningar inom Kustbevakningen ligger i ett allt för högt löneläge med hänvisning till bl a att personalomsättningen inom vissa befattningsgrupper är mycket låg. Vilka som egentligen avses är lite otydligt men det känns inte som en allt för djärv gissning att det handlar om de som utgör huvuddelen av de anställda och som arbetar med praktisk kustbevakningstjänst.

Jag kan inte tolka detta på annat sätt än att de som anser så menar att merparten av redan anställdas löner på något sätt bör hållas tillbaka och om det vore möjligt helst sänka dem. Det är en mycket anmärkningsvärd, om än inte förvånande, inställning. Det som ändå oroar mig mest är just synen på redan anställda och framför allt på dem som innehar stor erfarenhet och kunskap om i första hand Kustbevakningens kärnverksamhet. I arbetsgivarens ögon förefaller de numera inte vara särskilt mycket värda utan de som finns någon annanstans och t ex ännu inte anställda är i dennes ögon mycket, mycket mer åtråvärda. Tyvärr håller arbetsgivarens egendomliga syn på att erodera myndighetens kompetens och känsla om vad kustbevakningsjobbet egentligen handlar om och går ut på. Den är helt enkelt på väg att helt försvinna.

En annan fråga som under senare tid gjort mig allt mer bekymrad arbetsgivarens nya inställning till redan träffade avtal. Detta har främst visat sig i hur de börjat betrakta och använda det under fredsplikt gemensamt framförhandlade Kustbevakningsavtalet. Ett avtal som sedan mer än tio år tillbaka är ett lokalt kollektivavtal anpassat till Kustbevakningens egen verksamhet och i full enighet framförhandlat mellan parterna inom myndigheten, med stöd av ett centralt avtal benämnt ALFA. Arbetsgivaren försöker nu hitta stöd för sina allt mer vårdslösa tolkningar genom att hitta passande skrivningar än här och än där, ibland i centrala ALFA och ibland i Kustbevakningsavtalet, trots att det framgår av 1 § i Kustbevakningsavtalet i sin helhet ersätter ALFA.

Arbetsgivarens modus operandi är att ta det som för tillfället passar bäst för deras grumliga syften och utgå från det. Det senaste exemplet gäller en fråga rörande övertid och hur parterna skall förhålla sig och agera när någon passerat gränserna för hur mycket övertid som får göras. Parterna har tidigare varit överens om hur denna fråga skall hanteras med beaktande av de skyddsregler som förhandlats fram för att

personalen inte skall behöva riskera att överutnyttjas. Även anställda i Kustbevakningen måste kunna ha ett fungerande liv vid sidan av arbetet. Att vi som parter träffat avtal är ju både för till trygghet för de anställda som stabilitet och gagn för myndigheten. TULL-KUST anser att Kustbevakningsavtalet är ett bra, fungerande och verksamhetsanpassat avtal för Kustbevakningen. Allt som i princip behöver kännas till inom personalområdet (löner och övriga villkor) för i första hand användare som t ex chefer och medarbetare finns samlat på ett överskådligt ställe. Visst finns det detaljer och inslag i avtalet som går att förbättra, utveckla eller förtydliga. Detta görs också löpande i förhandlingar med ett tagande och givande mellan parterna. TULL-KUST är mot bakgrund av detta ingen tillskyndare av en utveckling som skulle innebära att avtalet splittras upp i olika skrifter, pärmar eller andra utgåvor vilket var fallet tidigare innan Kustbevakningsavtalet kom till. Policies och/eller andra liknande dokument som arbetsgivaren på löpande band anser sig behöva producera är oftast inget partsgemensamt utan något som denne eget huvud och behag kan skriva/ändra/avskaffa när som helst. Ett kollektivavtal har en helt annan stabilitet och betydelse. Ett annat exempel på arbetsgivarens nya och förändrade inriktning och stil är att denne inte verkar respektera Kustrådets beslut att inte reservationslöst tacka ja till arbetsgivarens avtalsförslag om inväxling av olika tillägg m m. Arbetsgivaren krävde m a o att förslaget bara förbehållslöst och i ograverat skick kunde antas eller förkastas av Kustrådet. Kustrådet tackade som bekant nej till förslaget då det enhälligt ansågs inte vara ett tillräckligt bra avtal eftersom det innehöll för många osäkerheter och minskade ersättningar samt att arbetsgivaren helt motsatte sig fortsatta förhandlingar om innehållet. Nu försöker arbetsgivaren splittra kåren genom att "bakvägen" försöka trycka in i princip samma avtal genom att erbjuda olika grupper detta. Dessa grupper är självklart intresserade av ett erbjudande men till bilden hör att de vanligen inte arbetar på det sätt som huvuddelen av Kustbevakningens operativa del gör. Kustrådet är av den bestämda uppfattningen att TULL-KUST f n inte bör teckna avtal enbart för utvalda grupper innan ett heltäckande avtal tecknats för samtliga inom den operativa delen av Kustbevakningen. Ytterligare ett exempel på arbetsgivarens märkliga ageranden är den "tuv-hoppning" vad gäller frågan om delegering eller inte som blev fallet i samband med diskussionerna om villkoren för den sk RUT-gruppen i västra. Den regionale arbetsgivaren föreslog i våras ett avtal för gruppen i fråga som TULL-KUST i västra, med instämmande från TULL-KUST centralt, accepterade. Helt plötsligt och oväntat klampade arbetsgivaren på KCL-nivå in på arenan och vingklippte den regionale arbetsgivaren tvärt av och ogiltigförklarade avtalet i fråga med hänvisning att vederbörande inte var behörig att teckna ett sådant avtal. (Samme centrala arbetsgivare som i andra och övriga sammanhang numera anser sig vara anhängare av delegering och starkt förespråkar ett

ökat inflytande på regional nivå. Snacka om schizofreni, ibland är delegering OK och ibland tvärt förbjuden.) Personalen som fick det första erbjudandet känner sig med all rätt nu lurade och kraftigt vilseledda av arbetsgivaren. Det här är en mycket oroande utveckling när arbetsgivaren väljer att agera på ovan nämnda sätt. Det inget absolut inte något förtroende utan kan liknas vid rena hästhandlarfasoner. Nu verkar det som om arbetsgivaren med sitt nya förslag dessutom vill antyda att det är facket som hindrar och råar för att olika grupper inte får ut de ersättningar som de blivit lovade. Jag tycker att de är en total tankekurva och kollaps hos arbetsgivaren om man inbillar sig att med sådana metoder tror sig kunna splittra TULL-KUST och dess medlemmar som organisation. Det enda de kommer att lyckas med är att skapa ett så bistert klimat att ett behövligt samarbete och samverkan kraftigt försvåras. Kustbevakningens GD har nu redovisat sin inriktning på styrning av myndighetens organisation och arbetsätt. Det första slår mig är främst att denna inriktning inte har sin grund i någon slags omorganisation i besparingssyfte utan helt enkelt handlar om att få till stånd en effektivare styrning inom Kustbevakningen. 1:a steget innehåller en översyn av hur organisationen på KCL bör förändras. Mycket i inriktningen verkar bra men det finns delar som TULL-KUST självklart har synpunkter på. Nästa steg handlar om regionerna. Jag tar för givet och utgår från att några besparingskrav inte heller åläggs denna del av översynen men man kan givetvis aldrig vara för säker. Mina erfarenheter från andra översyner är att frågan om besparingar och neddragningar tyvärr som regel är lättare att tillgripa ju längre från makten i fråga de hamnar. Ett råd från min sida är dock att man inte har för brått med detta arbete utan att för den skull tappa i tempo. Det är viktigt att man inte tänker som en känd allsångsledare i TV:ns barndom gjorde. Egon Kjerrman, sa om sin egen sångförmåga att den var "hellre än bra"



Mer om samverkan!

Vår tidigare diskussion inom Tullrådet om samverkan med arbetsgivaren Tullverket har fortsatt och vid senaste tullrådsmötet den 15-16 september var vår Generaltulldirektör Karin Starin och vår personalchef Kajsa Möller inbjudna till mötet. På vår dagordning stod självklart då som prioriterade punkter "samverkan i dialoggruppen" och MBL-hanteringen i Tullverket.

Efter Tullrådets möte i juni överlämnades en skrivelse till Tullverket om vår syn på den s.k. samverkan i dialoggruppen. Nedan återges innehållet i skrivelsen.

TULL-KUST/Tullrådet har vid sitt senaste möte diskuterat de samverkansformer som i dag förekommer mellan TULL-KUST och arbetsgivaren Tullverket.

Vi ser ingenting som tyder på att arbetsgivaren har en reell vilja att förbättra denna samverkan utan får gång på gång nya bevis på motsatsen. Vi upplever på olika nivåer i organisationen att framförallt den fackliga organisationen TULL-KUST skall "hållas kort" och ser detta som en direkt koppling till de aktiviteter som TULL-KUST företog i samband med den s.k. kostymgruppens förslag.

TULL-KUST/Tullrådet vill med detta klargöra för arbetsgivaren Tullverket att samverkan sker genom just samverkan och inte genom att en part ensidigt dikterar villkoren.

TULL-KUST kommer framöver inte att medverka i det s.k. gemensamma dialogforumet då vi inte ser detta som meningsfullt utan begär att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter i MBL genom att kalla till information och förhandling i alla de fall och på de nivåer i organisationen då skyldighet finns.

Efter detta lämnade arbetsgivaren sin syn på "dialogforumet" på intranätet som tydde på att arbetsgivaren "läst men ej förstått" budskapet i skrivelsen. På tullrådsmötet fördes diskussionerna enligt min mening med "högt i tak" där båda parterna på ett öppet och konstruktivt sätt bidrog till diskussionen. Förhoppningsvis kan denna dialog leda till ett för båda parter bättre umgänge. Självklart bör den också leda till att syftet med "dialoggruppen" uppfylls.

Syftet med Dialogmötena

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 skall 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.

TULL-KUST har genom åren och hela tiden med medlemmarnas och verksamhetens bästa för ögonen med stort engagemang och delaktighet medverkat i samverkan med tidigare ledningar centralt och lokalt. Vid de tillfällen då vi haft andra synpunkter än de styrande har vi också gjort klart detta för vederbörande, genom konstruktiv kritik, men aldrig vägrat att lyssna på argument.

Men för att sådan nyordning skall bli möjlig, dialoggrupp eller ej, fordras en återgång till delaktighet i arbetsgrupper, information om kommande beslut på ett tidigt stadium innan besluten inofficiellt är fattade. Med andra ord en dialog som är värd namnet och inte bara semantisk.

Utbildningen i Tullverket.

TULL-KUST har genom åren varit djupt engagerade i Tullverkets utbildningar och



Johnny Johansson

haft en särskild förhandlingsgrupp för utbildningsfrågor, FUF. Under senare år har förhandlingsarbetet i denna grupp varit obefintligt vilket har påpekats vid ett flertal tillfällen. Glädjande nog var förbundet nyligen kallade till ett informations och diskussionsmöte ang Tullverkets utbildningsverksamhet, kompetensförsörjningsplan m.m.

Tullrådet har behandlat frågan och vi ser fortfarande utbildningen som en fråga av så stor vikt att detta kräver en särskild hantering där arbetsgivarens förhandlingsskyldighet fullgörs i förhandlingsgruppen för utbildningsfrågor, FUF.

TULL-KUST kommer att begära att representanterna i FUF kallas till ett möte där ordningen för förhandlingar och informationen klarläggs.

Mats B O Larsson avslutar i dagarna ett utredningsuppdrag han haft att se över just utbildningsverksamheten i Tullverket och jag ser med stort intresse framemot denna rapport.

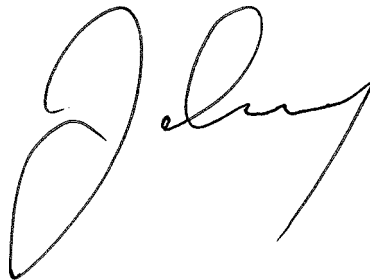
Nyrekryteringar till kärnverksamheten ett måste!!

En fråga som de senaste åren framförts otaliga gånger är behovet av rekryteringar till kärnverksamheten med tanke på de stora pensioneringarna som inletts men som kommer att fortsätta ett stort antal år framöver. Här måste också nämnas de 141 personer, flertalet från kärnverksamheten, som genom Tullverkets senaste pensionserbjudande lämnade oss i förtid och inte ersatts. Tullverkets ledning har utlovat kontinuerliga nyrekryteringar men de som hittills varit i kärnverksamheten är på en alldeles, numerärt sett, för låg nivå.

Det jag menar är att det stora behovet vi har är den tullspecifika kompetensen som bara finns att få i Tullverkets interna utbildningar men framförallt i det praktiska arbetet på fältet i EH- och BB-verksamheterna. Då måste vi också rekrytera personal som under ett antal år ges denna möjlighet till att få den tullspecifika kompetensen, men också se till att de efter denna tid har kvar möjligheten till en vidareutveckling inom Tullverket. För att göra en sådan ordning möjlig måste man ha ett långsiktigt tänk om rekryteringarna till Tullverket.

Enligt min mening har detta "tänk" saknats under ett antal år då man

tillfredställt ett kortsiktigt behov utan att se de långsiktiga konsekvenserna. Gedigna kunskaper om tullverksamheten, eller om vi så vill mer tull i tullen är en nödvändighet framöver.



TULL-KUSTs Sundsvallsavdelning bjöd in politiker till träff i Sundsvall

Efter fjolårets osäkerhet kring Tullverkets framtida verksamhet i Norrland ville TULL-KUSTs Sundsvallsavdelning följa upp med en information till riksdagsledamöter i mellersta Norrland, om vad som har hänt och vad som är på gång.

TULL-KUST bjöd därför in till en informationsträff den 5 oktober i Tullverkets lokaler i Sundsvall.

Medverkade vid detta informationsmöte gör förbundsledningen i TULL-KUST, representanter från lokalavdelningen, operativa chefen för Norrlandsfunktionen, Bertil Östgård samt Nationella Enhetens chef, Per Hellman, som har det övergripande ansvaret för Norrlandsfunktionen. Då detta möte ägde rum efter denna tidnings pressläggning hänvisas till referat från mötet på TULL-KUSTs hemsida www.tullkust.se. I nästa nummer av PÅ GRÄNSEN sker en uppföljning samt kommentarer från mötet.

En Kustbevakning till vad?



Klas Johansson



Jan-Olof Jönsson

Det diskuteras idag behörigheter för att få köra fartyg och båtar i Kustbevakningen som aldrig förr. Man kommer osökt in på vad som egentligen är viktigt i Kustbevakningen. Är det att vara behörig som däck- eller maskinbefäl eller är det att ha förmåga och kunskap att utföra ett bra jobb, som vår uppdragsgivare säkerligen förväntar sig? Teoretisk behörighet i all ära men betyder tio, femton eller tjugofem års erfarenheter ingenting alls i dessa sammanhang?

I normalfallet värderas uppnådda erfarenheter högt. Arbetsgivaren i Kustbevakningen tycks däremot på något underligt sätt ha missat detta. Att värdera och ta tillvara erfarenheter som redan finns brukar ta sig uttryck i form av att när nya system eller regler införs så förknippas man också detta med generösa och vettiga övergångsregler. Dels för att inte tappa värdefull kompetens, dels för att få en mjukare och smidigare övergång samt också för att inte dra undan mattan för befintlig personal. Detta tycks arbetsgivaren i Kustbevakningen på något sätt ha missat.

Självklart är det viktigt med teoretiska behörigheter i olika sammanhang men frågan är på vilken nivå dessa skall ligga? Sedan är det så att kompetens och behörighet hör ihop.

Att jämföra Kustbevakningen med handelsflottan låter sig inte göras. Vi har inte särskilt mycket gemensamt med

handelsflottan mer än att vi rör oss i samma medium. Befälhavaransvaret finns naturligtvis också i Kustbevakningen men sedan upphör likheterna. Samtliga anställda i Kustbevakningen har både teknisk och nautisk kompetens. Så är inte fallet i handelsflottan.

I Kustbevakningen är befälhavarens främsta uppgift att hålla ihop besättningen som grupp. Utgöra den som har visioner, framåttänkande vara strategen och ledaren som coacher och för hela besättningen framåt mot uppsatta mål för den enskilda patrullen eller viss period. Båda är lika viktiga. Det är inte allom givet att vara en duktig och bra ledare. Att vara ledare är något medfött verkar det. Man kan nog genom utbildning tillgodogöra sig en del men det mesta måste finnas där från början. Att vara duktig befälhavare i bemärkelsen att kunna köra båt innebär inte att man också är en bra ledare. Tyvärr så blandar arbetsgivaren ihop dessa begrepp ibland och då blir det gärna fel. Detta är något att fundera kring vid uttagning av framtida befälhavare. Alla i en besättning är utbildade och vet vad som förväntas av honom eller henne. Alla vet också, mer eller mindre, hur arbetet skall genomföras. Det behövs inte något ledarskap av traditionellt snitt, typ att någon pekar och talar om att de och de måste utföras. Vad som krävs och behövs är rätt ledarskap och coaching.

Nästa fenomen som dyker upp är datoriseringen i Kustbevakningen. KBV 181 som levererades i december 1990

var det första fartyg i Kustbevakningen som utrustats med datorer ombord. Sedan vet alla hur det utvecklats och ser ut idag.

Frågan som uppkommer nu är om vi skall anpassa verkligheten till hur datorerna arbetar eller tvärtom. När man börjar bekanta sig med Crewweb och Trapez så undrar man, med all rätt, över detta. Sedan finns ju även Agresso men detta system kräver en egen ledare.

Tanken och ambitionen för något år sedan var att ta fram och införa ett nytt datoriserat planerings- och redovisningssystem som skulle ersätta den då manuella hanteringen av listplanering och tjänstgöringsuppgifter. Man ville införa ett system där den enskilde tjänstemannen enbart skulle inkomma med en enkel avvikelserapportering om han eller hon inte tjänstgjort enligt den lista som delgivits.

Det man ville ha var ett heltäckande system som skulle ha förmåga att klara av all tidigare manuell hantering av planering och redovisning. Ett system som tog hand om både patrullplanering och redovisning till löneenhet. Systemet skulle också klara av att hålla reda på behörigheter, utbildningar, återkommande certifiering mm.

Ambitionen var att planören aldrig skulle vara mer än ett "klick" från det han/hon undrar över. Tanken var ett enkelt och användarvänligt system.

Hur har det då blivit? Jo då systemet används men ännu har det inte blivit riktigt som man tänkt sig. Det handlar om sådana detaljer som att fartygen i normalfallet inte är uppkopplade mot Internet eller intranätet. Det handlar om att anpassa verkligheten till dyrbara system. Det påstås att systemet inte klara av att på ett fullgott sätt hantera de rörliga lönetilläggen som finns i Kustbevakningen. Man vill av det skälet helt eller delvis ta bort dessa. De handlar alltså om att anpassa verkligheten till tekniken. Det man då i stillhet kan tillåta sig att undra över är om det är denna väg vi skall välja? Frågan är självfallet berättigad

Det första av de nya fartygen i 001-serien "Poseidon" har angjort sin hemmahamn Göteborg. Ja hemmahamn kan ju naturligtvis diskuteras. Den naturliga hemmahamnen borde naturligtvis vara "Tångudden", där Ks

Göteborgs övriga enheter återfinnes, men så är inte fallet. Kostnader för muddringsarbeten så att KBV 001 skulle kunna ligga här anses vara alltför höga för varför fartyget får ligga på annan plats i Göteborg. Det är naturligtvis olyckligt ur flera synpunkter men främst ur kollegiala. KBV 001 kommer att leva ett eget liv trots att hon tillhör Ks Göteborg.

Fartyget eller fartygen är självklart bra tillskott i Kustbevakningsflottan i så mening att göra den än mera effektiv och ändamålsenlig.

Reaktionen från redarhåll när det första fartyget kom hem verkar dock ha varit "oj då är den så stor" för en del självklara detaljer som landanslutning för elförsörjningen ombord verkar inte fungera. Förbrukningen av el ombord kan väl inte ha varit helt obekant så detta skulle väl kunna ha varit förberett på ett bättre sätt. Nu får man istället ligga med hjälpkärra igång ombord vilket också genererar behov av personal ombord som har jour samtidigt som man skall gå på utbildning.

KBV 001 är ett ytterst avancerat tekniskt komplext fartyg. Hur tänker man sig framöver hantera detta då det är obemannat eller skall fartyget vara bemannat året om? Det är ju enbart den initierade personalen som kan hantera och åtgärda de larm som kommer från fartyget. KBV 181 hade under långt tid, ca tio år, ett tekniskt journalsystem. Det innebar att någon ur maskinpersonalen alltid hade jour i hemmet med en inställelsetid på två timmar. Detta är kanske omodernt förmodligen bättre att anlita Polia eller Securitas.

Måndagen den 14 september delgav generaldirektören sina avsikter med Kustbevakningen framöver. I detta första läge är det förändringar på Centrala Ledningen i Karlskrona som är aktuellt. Man gör en del ganska genomgripande förändringar i avsikt att nå en bättre och mera funktionell central ledning. Förändringarna kom alls inte som någon överraskning för TULL-KUST som under en längre tid anat att någonting är på gång. Det är vad som kommer längre fram som kommer att bli än mera intressant.

Jösse&Klas

Medlemsenkät om 58+ på tullen

TULL-KUST genomförde ytterligare en enkät på hemsidan

På Gränsen kunde i förra numret rapportera om frågan angående 58+ i Tullverket. TULL-KUST har nu ännu en gång använt sig av nätet för att via TULL-KUSTs hemsida genomföra en enkät som ställdes till de som är födda åren 1949-1952.

TULL-KUST/Tullrådet har genom åren återkommande yrkat på att användningen av trygghetsstiftelsepengarna, vilka är partspengar, ska gå till ett nytt erbjudande om 58+. Nu senast före sommaren begärde TULL-KUST förhandling i frågan.

Arbetsgivaren Tullverket motsätter sig i nuläget detta och anger verksamhetsskäl som orsak.

All statistik visar med tydlighet att 58+ har gett den efterfrågade effekten ”ett uthålligare arbetsliv”, vilket båda parter är överens om.

Frågan om 58+ och användningen av trygghetsstiftelsepengarna är för närvarande vilande.

TULL-KUST/Tullrådet beslutade om att i en enkät fråga medlemmar i Tullverket födda 1949, 1950, 1951 och 1952 om de skulle tacka ja i fall ett nytt erbjudande om 58+ skulle bli aktuellt.

Enkäten kommer förhoppningsvis att ge förbundet argument för hur vi ska gå vidare med våra krav i frågan om 58+.

Enkäten startade torsdagen den 10 september kl 20:00 och avslutades söndagen den 27

september kl. 20:00. Resultatet av enkäten presenteras på TULL-KUSTs hemsida och självfallet även i nästa nummer av PÅ GRÄNSEN.

TULL-KUST föregångare på nätet

Redan 1997 startade TULL-KUST sin hemsida och var då tämligen ensamma om att anamma den nya tekniken. Hemsidan uppmärksammades av andra fackliga organisationer och följdes med intresse.

Nu ligger TULL-KUST åter på framkant när det gäller att använda tekniken i sitt arbete med att företräda medlemmarna i Kustbevakningen och Tullverket. Det är andra gången på kort tid som förbundet använder sig av nätet för att pejla medlemmarnas syn i olika frågor. Första gången handlade det om frågan om inväxling av tillägg på Kustbevakningen där kustrådet kallade till rådslag. Denna gång handlar det således om en enkät riktad till de grupper som berörs av frågan om 58+ på Tullverket.

Ännu har förbundet alltså inte valt att arrangera någon fullständig medlemsomröstning.

– Nu vet vi att tekniken fungerar och när det dyker upp en stor fråga där vi vill efterhöra hela medlemskårens syn kommer vi att kunna anordna en medlemsomröstning vilket känns bra menar förbundsordförande Björn Hartvigsson.

”Enkäten kommer förhoppningsvis att ge förbundet argument för hur vi ska gå vidare med våra krav i frågan om 58+.”

Fakta i korthet om 58+:

- Ger möjligheten att sänka arbetstiden med max 20%
- 58+ innebär exempelvis att man arbetar 80% av sin arbetstid men erhåller 90% av sin heltidslön.
- Varav partspengar betalar 10%
- Arbetsgivaren sparar 20% av heltidslönen
- Kan bara användas mellan 58-61 år.
- Vid 61 års ålder är man skyldig att ta ut delpension eller gå upp i heltid

Samverkan huvudpunkt på tullrådsmöte

Tullrådet höll ordinarie möte i Stockholm den 15-16 september. 16 fackliga ledamöter från TULL-KUSTs lokalavdelningar inom tullen träffades för att diskutera olika aktuella verksamhetsfrågor. På dagordningen stod bland annat RALS/löneförhandling med revisionsdatum 1 januari 2010, inför nya avtalsrörelsen 1 oktober 2010, olika Tull-ALFA frågor, inrättandet av Nationella enheten och Norrland-organisationen inom BB/brottsbekämpningen, översynen av EH/effektiv handel och utbildningsverksamheten i tullen.

En mycket stor del av diskussionerna på Tullrådet handlade om de samverkansformer som i dag förekommer mellan TULL-KUST och arbetsgivaren Tullverket. Vi upplever på olika nivåer i organisationen att TULL-KUST "hålls kort" och att MBL (medbestämmandelagen) inte fungerar i praktiken. Om detta beror på okunskap eller missförstånd vet vi inte men kompetensen om MBL måste höjas ute i organisationen.

Sedan hösten 2008 finns en Dialoggrupp inrättad på central nivå i Tullverket tillsammans med representanter från de fackliga organisationerna. Tanken med Dialoggruppens möten är att få ut något mer utifrån de krav som lagarna MBL (medbestämmande) och AML (arbets-

miljö) ställer. Dialogmötena ska alltså inte ersätta dessa lagar. Så har inte resultatet blivit, utan tvärtom! Exempelvis har chefer ute i organisationen vid ett flertal tillfällen hänvisat till att info ska lämnas vid den centralt inrättade Dialoggruppen, i stället för som tidigare fackligt deltagande i möten, informationer odyl ute på lokal nivå.

Trots information på Intranätet att de fackliga organisationerna skulle få delta med representanter i arbetsgruppen angående de pågående EH-förändringarna har vi nekats att delta med hänvisning till att information ska lämnas på de s.k. Dialogmötena.

Ovanstående kritik har TULL-KUST redan framfört till tullens ledning efter Tullrådet i juni. Även vid detta Tullrådsmöte uttalades samma kritik då generaltulldirektör Karin Starrin och personalchef Kajsa Möller hade bjudits in och besökte Tullrådet.

Tullrådets samlade åsikt är att TULL-KUST deltar för närvarande i Informationsmöten inte i Dialogmöten fram till att vi kan se en öppning i det nuvarande besvärliga läge då inte samverkan/MBL-förhandlingarna fungerar fullt ut i praktiken.



*Tullverkets personalchef
Kajsa Möller träffade
Tullrådet tillsammans med
Karin Starrin*

Nästa tullråd i december

Nästa tullråd kommer att hållas i samband med det årliga förbundsrådet i december.

Förbundsrådet består av tullrådet och kustrådet samt förbundsstyrelsen och är förbundets högsta beslutande organ när kongressen inte är samlad.

Rådet träffas minst en gång per år och beslutar då bl a om budgeten för nästkommande år samt övriga övergripande frågor som rör bägge verksamhetsområdena i förbundet.

Utkik från akterdäck

Så är då årets sommar på upphällningen och för hoppningsvis så är vi alla utvilade och hungriga på att igen ta nya tag i taljan.

Sitter på min favoritplats och funderar i vanlig ordning kring allehanda saker och ting som händer här och ute i världen. Vad som händer runt om ute i den stora världen är mest våld och elände och diskussioner kring vår miljö.

Den globala miljön diskuteras vitt och brett på alla fronter. Ingen politiker vågar ens andas om annat än att den är ytterst utsatt. Ingen forskare vågar heller andas om annat

än att både miljön och klimatet är ytterst utsatt och hotat.

Skulle någon av dessa forskare antyda att tillståndet i miljön är på bättringsvägen eller att domedagsprofeterna har lite fel i sina profetior så kommer anslagen till dessa att dras in med omedelbar verkan. Förre presidentkandidaten i USA Al Gore är ute och mässar om klimathotet. Han inleder ofta sina anföranden med att fråga hur många i församlingen som åker kommunalt, cyklar eller går till jobb eller andra ställen. Själv låter han sin limousine stå utanför med motorn igång för att få ett behagligt klimat i cupen.

Det är då visst och sant att vi alla skall vara rädda om och vårda vår miljö på bästa sätt men att den skulle vara så nära en kollaps som antyds ut går inte att sätta någon tilltro till längre. Hela klimatdebatten har snedvridits och housats upp på något märkligt sätt. Istället för att föra en sansad och realistisk debatt

så ägnar sig domedagsprofeterna åt att hela tiden överträffa varandra. Det hela verkar vara upplagt på sätt att vi alla skall känna skuld och må dåligt, politikerna kan sedan i lugn och ro höja allehanda avgifter.

Lyssnade sistlidna söndag (23/8) på en forskare som pratade radion om klimatet. Han var liksom många andra irriterad över den ensidiga debatt som förs just nu på området klimat. Han påstår att inlandsisarna håller på att återhämta sig, gjorda mätningar visar på detta. Ingenting av detta kommer fram i media, det verkar vara så att ingen vill höras talas om något annat än det stora klimathotet.

Funderar också över hur det skall gå för 181an uppe norr. Hon skall ju ombaseras till Umeå och ett nytt fartyg skall ersätta henne på Gotland. 181an har varit och är en trotjänare som fodrar både omsorg och noggrann tillsyn för att fungera på bästa sätt. Hon avskyr att bli lämnad

ensam och visar detta genom att blöda och vara allmänt tjurig. Hon trivs bäst när det är full besättning då hon blir väl omhändertagen och ompysslad. Hon är van att ha tre maskinister med sej på sina resor. Hon har varit och är tydlig med att visa att någonting annat inte är möjligt.

181an är innevarande år nitton år gammal, med rätt skötsel och omvårdnad så håller hon utan vidare i tjuo år till. Kanske en del föråldrad teknik behöver ersättas med moderna snitt, inte på grund av funktionsstörningar utan därför möjligheten till reservdelarna har försvunnit delvis och kommer att försvinna helt.

Utöver allt detta så verkar det som om rökarna i detta land utgör något slags lovligt byte. Läser att det finns inget land i EU som har så få rökare som Sverige. Man inför absolut rökförbud för sina anställda under arbetstid. Detta är naturligtvis inte på grund av att arbetsgivaren helt plötsligt

månar om sina anställda. Orsaken är ju att arbetstiden utnyttjas till annat än rökpauser. Det är ju fråga om enkel matematik. Tänk dej ett företag med 500 anställda där alla röker. Varje anställd använder lågt räknat 20 minuter per dag för att röka det motsvarar vad en anställd kan producera under en vecka (6,9 dygn).

Nu gäller ju förbudet anställda hur sedan våra politiker och chefer hanterar detta är en helt annan historia. Dessa är ute på sina möten och sammankomster där det ges hur mycket tid som helst till både rökning och annat. Vurmas det inte lika mycket för dessa

Man kan med rätta undra över om en aktiv rökare kan bli politiker? Hon eller han kan ju lukta rök. Den här jakten på rökare tar sig de mest absurda uttryck som till exempel har föräldrar klagat på att det sitter rökluft i personalens kläder. Rökförbuden är inget annat än ren folkhälsotaliban-



ism.

En annan sak man kan ta sig en funderare över är hur den röda tråden i Kustbevakningen ser ut. I det fall det nu finns någon sådan alls så verkar det som den utgörs av kustbevakaren som yrkesman och dennes utbildning. Ingetdera verkar vara av är av något större värde alls. Jag vet inte annars hur mans skall tolka följande.

Ingen internt sökande till en chefsbefattning vid KBV-flyget Skavsta blev ens på-tänkt för en anställningsintervju. Akademiska meriter står långt över våra egna med KBV-utbildning och mångårig erfarenhet av kustbevakningsarbete både nationellt och internationellt.

Samma sak gäller maskinchefer som anställts utifrån. Här står sig våra egna sjöingenjörer med gedigen kustbevakningsutbildning slätt i lönekonkurrensen. Som svar på fråga varför ges beskedet att det är marknaden som styr. De som redan finns och simmar omkring i KBV-akvariet berörs inte alls av något marknadsläge. Här är det andra lägen som gäller. Säga vad man vill men man undrar alltmera vart vi är på väg. Ljuvliga dofter från köksregionen väcker upp mej ur mitt funderande och man möts och känner en verklighet man är van vid. Men även denna verklighet är på väg att förändras. Förändras i så motto att 181an skall upp till nordligare breddgrader. Ett nytt fartyg skall ersätta tro-tjänaren 181 men förhoppningsvis så finns det även där en babords pollare att ta i besittning.

Kör så det ryker

Text&Bild

J-O Jönsson

TULL-KUST besökte försvarsdepartementet



Björn Hartvigsson, Ulrika Gradin och Jan-Olof Jönsson vid TULL-KUSTs besök på försvarsdepartementet.

Onsdagen den 19 augusti 2009 besökte TULL-KUST (Björn Hartvigsson, Jan-Olof Jönsson samt Mats-Owe Johansson) Försvarsdepartementet för att där träffa chefen för civila enheten Ulrika Gradin.

TULL-KUSTs avsikt med mötet var att inleda en diskussion om frågan en gemensam utbildning för Polis - Tull – Kustbevakning. Bakgrunden till detta var att TULL-KUSTs kongress i Varberg 2007 beslutade att förbundet skulle driva denna fråga. Mötet med Ulrika Gradin utvecklades och genomfördes på ett positivt och framåtsyftande sätt. TULL-KUST framförde och belyste de avgörande fördelar som förbundet ser med en delvis gemensam utbildning.

En sådan skulle framför allt på ett bra sätt gynna:

- Effektivare och förstärkt brottsbekämpning
- Ökad rättssäkerhet
- Förstärkning av rättskedjan
- Förbättrad användning av utbildningsresurser
- Ökad personkännedom och samhörighet
- Underlätta karriärövergångar

TULL-KUST kommer att fortsätta och driva frågan om gemensam utbildning. (I detta sammanhang förtjänas att nämnas att riksdagsman Anders Hansson i våras

lämnade en motion till Riksdagen som också handlar om en gemensam utbildning för nämnda statliga verksamheter.)

Kustråd i Göteborg

Kustrådet samlades ute på Tångudden Ks Göteborg.

Inbjuden till mötet var ekonomichefen Helen Frykler.

Ordförande informerade om det pågående arbetet med förslag till gemensam utbildning för Polis, Tull och KBV.

TULL-KUST har så här långt haft underhandskontakter med riksdagsmannen Anders Hansson. Dessutom för vi en fortlöpande dialog med Ulrica Gradin på försvarsdepartementet. TULL-KUST är också på gång att avtala ett möte med justitieminister Beatrice Ask i samma ärende.

Varför blev rådslaget som det blev?

TULL-KUSTs motiv att inte gå vidare i förhandlingen med arbetsgivaren om inväxling av vissa lönetillägg.

* Arbetsgivaren vill ta bort taket i KBV-jouren och man vill inte ange arbetstidsuttag i de olika fartygstyperna. Verksamhetskraven skall styra detta anser man. Det skulle i praktiken innebära avsevärda negativa konsekvenser.

* Arbetsgivaren vill dessutom öka arbetstiden med 1 timme per vecka vilket Kustrådet inte rakt upp och ner kan acceptera. TULL-KUST har sen lång tid tillbaka haft medlemmarnas uppdrag att arbeta för en sänkning av livsarbetstiden för sina medlemmar som jobbar i skiftgång. En förlängning av arbetstiden innebär även negativa effekter på semesteruttag, och då främst för de yngre medlemmarna.

* Facket ville ha ett provavtal



Ett välbesökt avdelningsmöte i anslutning till Kustrådets möte i Göteborg.

Kustbevakningens Ekonomichef Helen Frykler gästade Kustrådet

men detta avvisades av arbetsgivaren. Ralsen kommer att dra ut på tiden. Arbetsgivaren har kommit in med ett antal punkter som de vill ha med och då har TULL-KUST kommit fram till ungefär lika många. Alltså ingen rak rals på något sätt. Förhandlingarna träffades en första gång den 8 september.

Avdelningsmöte

Det hölls avdelningsmöte på kvällen första dagen dit ett 30-tal medlemmar valt att komma. Mycket bra möte med engagerade medlemmar.

Det informerades kring den avbrutna inväxlingsprocessen. Den stora frågan var turerna kring KBV 001 och det dåliga eller avsaknaden av planeringsförfarande kring utbildningar, jour- och övertidsuttag.

Besök av ekonomichefen
Ekonomichefen hälsades

välkommen andra dagens morgon. Kustrådet fick en mycket bra och fyllig information kring det aktuella samt en genomgång av det framtida budget- och ekonomiläget. Det gavs också utrymme för dialog hela tiden.

Arbetsgivaren har kasserat in vite för KBV 001. De gamla "Casorna", två stycken, har försålts med en vinst på + - 0. Orsken till detta tros vara det långa tid som förflutit före försäljningen kom till stånd. Kustbevakningen var tvungna att hålla maskinerna i skick för att kunna säljas.

Uppgjorda kalkyler för:

- * Personal
- * Drift & Underhåll
- * Kajplatser

när det gäller KBV 001-serien håller inte. Ränteläget nu är på 0,25%. Vad händer när det går upp till 2% på 1.6 miljarder?

Regionerna har fått i uppdrag att redovisa vilka konsekvenser en 5-procentig

neddragning skulle innebära för verksamheten. Myndigheten har 50 miljoner kronor i semesterskuld till arbetstagarna. Den största delen av tiden åtgick sedan till att dra upp riktlinjer och ge förhandlingsgruppen ett bra mandat för de kommande revisionsförhandlingarna. Dessa har delvis kommit igång och som det verkar just nu kommer det att förmodligen att bli en långdragen process. Kustrådet utformade och gav förhandlingarna ett klart och tydligt mandat inför den kommande revisionen. TULL-KUST har tagit del av arbetsgivarens förslag till lösning när det gäller revisionen och kunde konstatera att vi står en bit ifrån varandra när det gäller en uppgörelse.

Kustrådet

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

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

LEDAMOT TULLVERKET
Lena Larsson
Tel: 08-456 65 34
mobil: 070-650 95 29
E-POST
lena.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

Donationsnämnden

Ansökan om understöd från Tullverkets donationsnämnd ska vara nämnden tillhanda före den 10 november 2009.

Understöd kan erhållas av behövande efterlevande till avliden tulltjänsteman, eller av behövande nu anställd eller tidigare anställd vid Tullverket.

Skattemyndighetens kriterier för villkoret ”behövande” ska vara uppfyllt. Vid bedömningen utgår vi från uppgifterna om taxerad förvärvsinkomst och inkomst av kapital.

Ansökningsblanketter finns hos Margareta Karlsson, Tullverket

Tack

Kollegor och vänner
Tack för all uppmärksamhet
i samband med min
pensionering.
Lars-Erik Wallin
Hemse, Gotland

Posttidning **B**

Returadress:
TULL-KUST,
Box 1220,
111 82 STOCKHOLM

