

NORSK TOLLBLAD

04/2020 medlemsblad for Norsk Tollerforbund

HEKTA PÅ HUND

SIDE 44-49

"Show me the money", og andre passende krav

Det er snart 25 år siden filmen Jerry Maguire ga oss dette udødelig uttrykket, hvor Cuba Gooding jr. hylte disse fire ordene inn i telefonen, og sportsagenten Tom Cruise ropte det samme tilbake.

(*Tilfeldigvis begynte jeg også i Tollvesenet samme år som filmen kom ut, men det har absolutt ingenting med saken å gjøre*). Filmsitatet rangerer som nr 25 på listen over de mest ikoniske "quotes" gjennom tidene (ihht AFI - American Film Institute's top 100 movie quotes. Ikke å blande med AFI - Arbeidsforskningsinstituttet, men de burde kanskje forsket litt på dette de også). Og goodeste Gooding fikk en Oscar for disse fire ordene - eller beste birolle om man vil.

Nå er AFI (det norske altså) en del av Oslo Met, så de har visstnok blitt "vist noen penger" nå før jul. 10.000 kroner til hver av de 2.200 ansatte er påskjønnelsen de får nå i julegave. Ikke som et lønnstillegg, men som en engangsbetaling som takk for den ekstra innsatsen under denne Covid-19 pandemien. Det skapte store oppslag i media, men direktørene har ikke fått sparken ennå, så da er det vel aksept for at noe av de 2,5 statstildeelte milliardene kan brukes til en slik ekstraordinær påskjønnelse.

4.600 statsansatte i Statens vegvesen får også en hyggelig julegave fra sjefen. Nærmere bestemt 5.000 kroner. Ikke primært på grunn av Covid-19, men fordi "Julegaven er en anerkjennelse for at våre ansatte over lang tid har hatt en krevende jobbsituasjon med store omstillingsprosesser og krav til effektivisering. Dette har igjen økt arbeidspresset. Samtidig har mange hatt en usikker jobbsituasjon. På toppen av de hele kom koronapandemien som har krevd mye av våre ansatte", sier etaten selv.

Det finnes altså penger til å dele ut millionbeløp i disse spesielle tider. Og selv om mange reagerer på at det brukes av statlige midler til dette, så jubler de samme over at 30.000 ansatte i Kiwi og resten av Norgesgruppen får 10.000 som en Corona-bonus. At de økte matprisene finansierer hele beløpet og litt til eierne tenker vi kanskje ikke så mye på? Så kan vi slenge på at i Posten og Bring drypper det også noen tusenlapper som takk for ekstra innsats, og sikkert mange mange flere. Så nå kan vi sende pakkene våre med god samvittighet før jul.

Hva får vi av tolldirektøren? Når dette går i trykken er det ikke gitt noen julebonus, og jeg mener heller ikke at Norsk Tollerforbund som fagforening skal mene så sterkt at vi SKAL ha det. Om Børmer tar på seg nisseskjegget og åpner sparekontoen (for det er spart en del millioner i etaten år skal vite!) så vil nok de ansatte takke og bukke for det - og det hadde vært fortjent sett i et subjektivt lys. Litt blest i media hadde det blitt om hvordan statlige ansatte skor seg når andre er permitert eller har mistet jobben, men vi fortjener det vel like mye som andre? Så hvorfor ikke? Børmer har her en sjanse til å få stjernestatus i eget lag i det minste, og empirien tilsier jo at man får ikke sparken for det heller...

Uansett så vil ikke en julebonus løse lønnsutfordringene etaten har rotet seg inn i. Det blir som å "pisse i bukse", for de 5-10.000 gir ikke varig økt kjøpekraft eller mer likhet. To faktorer som ifølge Harald Eia's glimrende program "Sånn er Norge" er viktige for både egen lykke og velferdssamfunnet i Norge. Nei det må sterkere lut til, og det blir spennende å følge med på hva Tolldirektøren kan og vil gjøre med både de økende ulikhetene innad i etaten, og det lave lønnsnivået generelt blant tollerne. Norsk Tollerforbund skal sørge for at han ikke glemmer hva vi og medlemmene mener om nettopp det!

Mange mener at NT må "make him an offer he can't refuse" (nr 2 på listen, fra Gudfaren i 1972) eller hva med "Make my day" (Dirty-Harry filmen Sudden Impact fra 1983 som er nr 6). Men nei, det ligger ikke i en fagforening å kunne løse dette alene. Som flere i dette bladet skriver må Tolldirektøren selv VILLE gjøre noe med dette. Så må han KUNNE gjøre noe med det. Så må han faktisk GJØRE noe med det. Det vil koste. Det vil koste mye, og det må betales over tid. Men det er absolutt mulig. Andre har klart det!

Når Børmer legger frem sine planer om hvordan Tolletaten skal bli en konkurransedyktig arbeidsplass med en anstendig lønn for ALLE ansatte og konkrete tiltak for hvordan vi kan komme dit (og sleng gjerne på en "you complete me!"), da håper jeg vi alle kan si som Renee Zellweger i filmen jeg innledet med, i scenen hvor Tom Cruise lover bot og bedring etter alle de tabbene han har begått: "You had me at hello" (nr 25 på listen).

Steinar MK

INNHold

Reportasjer

Om ett år er det slutt Ved neste års landsmøte vil det velges en ny forbundsleder	side 6-7
Ny tollerutdanning Bachelor i toll	side 8-11
Aldri opplevd større misnøye med lønn Er lønnsnivået for dårlig, og hva kan gjøres med det?	side 12-14
Åtte år med uenighet er over Enige om tolkningen av avtale om kost	side 15-17
Aktuelle saker fra forbundskontoret Litt om hva som er jobbet med det siste kvartalet	side 18-19
Statsbudsjettet 2021 Hva blir rammene for drift og investeringer neste år?	side 20-21
Krever at Wizz Air følger spillereglene NT boikotter Wizz Air	side 22-23
Det måtte en hel uke med videomøte til Landsstyremøte 02-2020	side 24-27
Handlingsplan 2021	side 28-29
Endelig er vi i gang 1. oktober var Tolletaten offisielt igang med ny organisering	side 30
Lønnsoppgjøret 2020 Det skulle vært ferdig i våres, men først i november var det klart	side 32-33
Hekta på hund Intervju med en av Tolletatens mest erfarne hundestrutører	side 44-49
Minneord Minneord til Jens Kristian Grønsand	side 62-63

Faste Spalter

Status fra lønnsutvalget Forskjellene øker innad i etaten	side 34-37
Divisjonsnytt Siste nytt fra NTs divisjonstillsvalgte i Grense- og Varedivisjonene	side 38-43
Min Forening VNT Årsmøte og nye fasiliteter	side 50-52
Min Forening MNT Noen små tanker	side 53
Min Forening OAT Vi går inn i vårt siste år og Kontrakten er brutt	side 54-59

Meninger

Red.Anm Redaktørens blikk på verden	side 2
Kronikk Forbundslederen har ordet	side 4-5
Leserbrev Trusselen fra øst har ikke avtatt	side 60-61

FORSIDEFOTO: NINA JOHANSEN BULLOCK

Medlemsblad for Norsk Tollerforbund (NT)

Tilsluttet: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) - Sektor Stat (YS-S)

organisasjonsnummer: 974235307

Forbundsleder:

Fredrik Støtvig
fredrik.stotvig@norsktollerforbund.no
Telefon: 95 13 04 25

Ansvarlig redaktør:

Steinar Myhre Knutsen
steinar.myhre.knutsen@norsktollerforbund.no
Telefon: 90 59 16 18

Postadresse:

Norsk Tollerforbund
Postboks 2103 VIKA
0125 OSLO

Besøksadresse

Tollbugata 1a
0152 OSLO

Hjemmesider:

www.norsktollerforbund.no
www.facebook.com/norsktollerforbund

Trykkeri:

Møklegaards Trykkeri AS
1601 Fredrikstad
www.moklegard.no

Redaksjonen avsluttet:

7. desember 2020

Frist for innsendelse av artikler til neste nummer:

15. februar 2021

Norsk Tollblad gis ut 4 ganger i 2020

Opplag: 1650

Design og layout: Steinar Myhre Knutsen

ANNERLEDESÅRET

Det å se seg tilbake er ofte lite fremtidsrettet, men denne gangen vil jeg reflektere litt over året som snart nærmer seg slutten. Da vi skrev januar 2020 så var vi klar over at vi gikk inn i et krevende år i etaten. OU-prosessen skulle slutføres og vi ventet på en avklaring fra Finansdepartementet. Det ingen kunne forutse, var at vi stod overfor en av de mest alvorligste pandemiene verden noen gang hadde sett. At pandemien skulle få stor innvirkning for Tolletatens ansatte og våre gjøremål var det vel heller ikke mange som forutså. Samfunnskritisk aktør, stengte grenser, ansatte som står i førstelinja og som risikerer egen helse, resterende ansatte som får hverdagen snudd opp ned på hjemmekontor.

Trepartssamarbeidet viste seg fra den beste siden. Regjeringen leverte krisepakker på løpende bånd. Myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakerne viste ansvarlighet og

fant smidige og effektive løsninger for alle sektorer. NT på sin side var i daglige møter både i etaten og i hovedorganisasjonen YS og det ble inngått avtaler som omhandlet arbeidstidsbestemmelser som utvidelse av overtid, hviletid, beredskapsvakter mv.

Midt opp i dette ga Finansdepartementet endelig klarsignal for ny organisering, og vi var tilfreds med at det ikke hadde gått distriktspolitikk i saken – noe som hadde gitt ytterligere personalmessige utfordringer.

Innplasseringsløpet var en krevende seanse. En ekstra dimensjon var at mange fikk beskjed om ny innplassering mens dem satt på hjemmekontor. Berørte ansatte hadde ingen leder, kollegaer eller tillitsvalgte å fysisk gå til. Forbundskontoret har jobbet etter beste evne og forsøkt å veilede, støtte og hjelpe berørte medlemmer.

Norsk Tollerforbund (NT) er en fagforening som organiserer ansatte i Tolletaten. NT er et naturlig valg da vi inkluderer alle kategorier av ansatte fra aspiranter til toppledelse. NT er den desidert største fagorganisasjonen i Tolletaten med en organisasjonsgrad på ca 85%.

NT er med i hovedsammenslutningen YS Stat i Yrkesorganisasjonenes Sentralorganisasjon – en politisk uavhengig hovedorganisasjon.

Norsk Tollerforbunds sentralstyre:

Forbundsleder: Fredrik Støtvig
1. nestleder: Karin Tanderø Schaug
2. nestleder: Ingunn Skogheim
Styremedlemmer:
Rune Gundersen
Pål Otto Sørensen
Vigdis Jaavall
Stein Norgård
1. vara:
Irene Skancke Bratteberg

Kontakt:

post@norsktollerforbund.no
medlem@norsktollerforbund.no

Administrasjon:

Kommunikasjonsrådgiver: Steinar M. Knutsen
steinar.myhre.knutsen@norsktollerforbund.no / 90 59 16 18
Kasserer: Hans Helge Fredriksen
hans.helge.fredriksen@toll.no / 92 06 37 34
Politisk rådgiver: Stein Borvik
stein.borvik@norsktollerforbund.no / 45 60 09 85

Forbundslederen har ordet



Når det gjelder de personalmessige konsekvensene kan man kanskje konkludere med at makrotallene var bra. Det hjelper selvfølgelig lite for de som var en del av mikrotallene. Flere i medlemsmassen er naturlig nok ikke fornøyd med egen situasjon. Enten fordi en må flytte med oppgavene eller at man har fått tildelt nye oppgaver som kanskje ikke er drømmeoppgaven.

Det ble kunngjort flere nye lederstillinger i Tolletaten. Lønn ble et meget hett tema utover høsten, da nye lønnsforskjeller på ledernivå oppstod. Lønnsgapet mellom medarbeidere og ledere har økt de siste årene og lønnsnivået blant tollere er i det nedre lønnsjiktet i Staten. Dette har opptatt oss i det siste og vi skal ikke legge skjul på at dette er noe krevende å stå i. Det er noen forventninger der ute som ikke er realistisk å innfri på kort sikt. På lengere sikt derimot så vil ny bachelor utdanning, skrinlegging av utsettsordningen og lokale lønnsforhandlinger åpenbart kunne få

opp lønnsnivået. Forhåpentligvis vil vi også få på plass en særavtale om arbeidstid i etaten som vil kunne gi økonomiske kompensasjonsordninger. Den økonomiske situasjonen vi er oppe i har preget årets lønnsoppgjør, så vi har ingen pott å fordele til lokale forhandlinger. Vi mener derfor at arbeidsgiver har nødt til å legge penger på bordet for å starte et arbeid og det snarest mulig.

Vi får håper at 2021 blir et noe lysere år. Vaksine er like rundt hjørnet og samfunnet vil gradvis kunne åpnes opp. Forhåpentligvis kan vi snart dra på kontoret, sitte i fysiske møter, dra på tjenestereiser og ha et etterlengtet julebord med gode kollegaer. Forhåpentligvis vil omorganiseringen fungere på alle nivåer og at vi sammen drar i samme retning. Forhåpentligvis kan de ansatte se en utvikling på lønnsfronten som gjør at man føler en noe større anerkjennelse for den jobben man gjør og forhåpentligvis velger dere en ny forbundsleder som kan ta tak i disse og andre utfordringer i fremtiden, og mens vi venter på lysere tider – ta vare på hverandre i en krevende tid.

Med dette ønsker jeg alle en riktig god og fredfull jul.



Fredrik Støtvig

OM ETT ÅR ER DET SLUTT

UNDER FORRIGE UKES LANDSSTYREMØTET I NOVEMBER INFORMERTE FORBUNDSLEDER FREDRIK STØTVIG AT HAN IKKE STILLER TIL GJENVALG PÅ NESTE ÅRS LANDSMØTE.

Det ligger ingen annen dramatik i dette annet enn at han selv har besluttet at 20 år som topptillitsvalgt i Tolletaten er nok.

NT Nett har hatt en kort prat med den nå avtroppende forbundslederen.

– **DU KOMMEDENLITEN BOMBE UNDER EVENTUELT PÅ LANDSSTYREMØTE?**

– Ja, jeg valgte å opplyse landsstyret om at jeg ikke kommer til å stille til gjenvalg på landsmøtet om ett år, forteller Fredrik Støtvig.

– **HVORFOR SIER DU DET ALLEREDE NÅ, ETT ÅR I FORVEIEN?**

– Jeg tenkte det var fair å informere om det allerede nå. Her kan flere av NTs tillitsvalgte og medlemmer gå i tenkeboksen på om de vil ha heltidsverv i NT når den tiden kommer. I tillegg ønsker jeg med dette å vise omverdenen at jeg etter hvert er ledig i arbeidsmarkedet, og forhåpentligvis er det noen som ønsker min erfaring og kompetanse, legger han til.

– **HVA ER ÅRSAKEN TIL AT DU NÅ VIL GI DEG?**

– Jeg har, og har hatt, verdens mest givende jobb, men nå etter snart 20 år med heltidsverv i NT er tiden inne til å kaste inn håndkledet. Alt har en ende og jeg tror det er bra for meg selv og familien, for forbundskontoret og for medlemmene. At det kommer andre koster inn er sunt og bra for NTs fremtid og utvikling, det er jeg helt sikker på! Jeg ser rett og slett ikke for meg å gå på en ny tre-års periode. Det er en jobb som krever mye, og du skal være 100% PÅ til enhver tid. Jeg har hatt utallige reisedøgn i 20 år og skal innrømme at det har begynt å koste, sier Støtvig.

– **HVA TENKER DU AT DU VIL SAVNE MEST NÅR DU IKKE Lenger ER FORBUNDSLEDER?**

– Det er likevel med en stor klump i magen at jeg nå går på det siste året som forbundsleder. Jeg kommer først og fremst til å savne alle de utrolige fine menneskene jeg har møtt i jobben i løpet av alle disse årene. Jeg vil utvilsomt også savne det å være i posisjon til å påvirke arbeidslivet i tolletaten, men også i Staten gjennom



På rett plass i livet: Tiden som forbundsleder har ført med seg mange reisedøgn, selv om noen av turene kan virke som om man kommer hjem om man ser på skiltingen på bilder. Fra NTO-kongressen i Aarhus i 2018.

mine verv i hovedsammenslutningen YS-Stat, forteller han.

– **HVA TENKER DU OM DE SOM KOMMER ETTER DEG?**

– Jeg skal ikke legge skjul på at jeg håper Karin overtar forbundsklubben og at hun får med seg en god og engasjert nestleder,

men de demokratiske prosesser skal selvfølgelig gå sin gang og det er dere medlemmer som bestemmer! avslutter Fredrik Støtvig.

PS. Som nevnt vil Støtvig fortsatt være forbundsleder ut perioden og frem til landsmøtet i november neste år.

NY TOLLERUTDANNING - BACHELOR I TOLL

FRA HØSTEN 2021 ÅPNER STUDIET BACHELOR I TOLL, VAREFØRSEL OG GRENSEKONTROLL VED UNIVERSITETET I STAVANGER (UIS). STUDIET ER UTVIKLET I SAMARBEID MELLOM UIS OG TOLLETATEN.

innlegg fra:

forbundskontoret
v/Stein Borvik, politisk rådgiver



Utdanningen er den eneste av sitt slag i Norge, og den inneholder en kombinasjon av teori og praksis i studietiden.

Universitetsstyret ved UiS godkjente studiet formelt torsdag 22. oktober. Tolldirektøren og rektor ved UiS underskrev fredag 23. oktober en avtale som skal sikre et langsiktig og godt samarbeid om utdanningen fremover.

Norsk Tollerforbund ønsker den nye tollutdanningen velkommen og har vært med i prosessen og gitt våre innspill til de ulike forslagene som har vært utredet underveis.

NYE BEHOV

Tolletaten har lenge ønsket å formalisere utdanningen for å møte et stadig mer komplekst samfunnsoppdrag, og for å kunne gi egne medarbeidere bedre muligheter for kompetanse- og karriereutvikling.

Med bachelor i Toll og grensekontroll er man kvalifisert til å jobbe som tollere i Tolletaten, blant annet ved grenseoverganger, havner og flyplasser. Utdanningen er også relevant i for annen næringsvirksomhet, som blant annet varekontroll eller logistikk.

SLUTT PÅ 80 ÅR MED TOLLSKOLE

Dette innebærer at vi nå ser slutten av den gamle tollskolen som er over 80 år gammel. Vemodig men på høy tid mener



Studier Bachelor Samfunn Ingeniør

Toll, vareførsel og grensekontroll - bachelor

Som tollere utgjør du en konkret forskjell for samfunnet. Hver dag.

Fakta

Varighet

3 år / 6 semestre

Studiepoeng

180

Søknadsfrist

15. april gjennom [Samordna opptak](#)

Antall studieplasser

35

Poenggrense

Ny utdanning

[Søk her](#)

Fra høsten 2021 kan du studere bachelor i Toll, vareførsel og grensekontroll ved Universitetet i Stavanger.

vi i NT. Nye tider og nye oppgaver krever stadig mer av tolleren og kompetanse til å kunne møte morgendagens arbeidsliv. Da må kunnskapsnivået heves. Samtidig vil framtidens tollerutdanning bli mer attraktiv utenfor tolletaten.

RAMMER

Vi tar med oss det beste fra dagens utdanning, og går over til en mer moderne og formalisert utdanningsmodell. Utdanningen er tverrfaglig med sentrale emner som jus, handel og vareførsel, etterretning, HMS, psykologi, kultur- og samfunnsfag, konflikthåndtering og logistikk.

Den tre-årige utdanningen er ulønnet, og studentene ansettes eventuelt etter fullført studie. NT har uttrykt vår skepsis

til dette og hadde foretrukket en modell med tilsetning etter to år og fullført studie etter dette.

Utdanningen skal spisses mot første jobb i grensedisjonen (GD), siden det både er flest tollere ansatte her, men også fordi øvrige divisjoner gjerne ansetter tollere som har erfaring fra GD. Emner og praksis er derfor foreslått ut fra denne retningen, men dekker samtidig bredden i etatens arbeidsoppgaver.

I programmet inngår seks måneder praksis på tollsteder. Studentene skal ha praksis på Gardermoen, Svinesund og i Oslo.

Tollere vil være gjesteforelesere i de ulike emnene i studiet. Utdanningen skal gi en grundig innføring i Tolletatens arbeidsområder.

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

INNHold

En egen studieplankomite med 50 fagpersoner fra Tolletaten og vitenskapelig ansatte fra Universitetet i Stavanger har utarbeidet studieplanen og alle emnebeskrivelsene.

Studentene skal ha praksis 6 uker i 2. semester, og hele 5. semester, og må skrive bacheloroppgave siste halvår. Ansatte fra Tolletaten vil være gjesteforelesere i de aller fleste emnene, og vil samarbeide med UiS for å lage oppgaver, slik at fagene blir relevante for fremtidige tollere.

1. semester vil inneholde fagene:

- Grunnleggende handel
- logistikk og vareførsel
- HMS
- Toll i et organisasjons- og samfunnsperspektiv.

2. semester består av:

- Organisasjonspsykologi
- konflikthåndtering
- Introduksjon til tollavgivning og juridisk metode
- praksis i ca 6 uker.

3. semester:

- Toll og vareførsel
- Forvaltningsrett
- Tollrett og relaterte juridiske emner

4. semester har:

- Sikkerhet
- IKT og beredskap
- Vitenskapsteori og metode
- Sosiologi, kommunikasjon og interkulturell forståelse.

5. semester

- praksisperiode på 18 uker.

6. og siste semester har:

- Etterretning og risikovurdering
- Bacheloroppgave

Praksisstedene i Oslo, Gardermoen og Svinesund skal kunne ta imot 35 studenter hver vår og høst. Studentene skal ha lik praksis og likeverdig læringsutbytte. Det er viktig at praksisstedene kan veilede studentene på en god og profesjonell måte og at studentene får en god hverdag. De vil deles inn i grupper som rullerer mellom de ulike stedene. I Oslo skal de både innom GD og VD.

FRAMDRIFT

Prosjektet vil nå sammen med praksisstedene jobbe videre med å gjøre dem klare til å ta imot studenter. Det betyr blant annet å rekruttere veiledere, bygge veilederkompetanse og finne gode faglige og praktiske løsninger for gjennomføring av praksisperioden.

Det skal utredes og vurderes tiltak for å sikre rekruttering både til studiet og til alle lokasjoner i Tolletaten i etterkant. Dette kan for eksempel være spesielle opptakskrav, mv.

Et stort antall av tollerne vil jobbe langs Oslofjorden, Gardermoen, Svinesund, Ørje og ved grensestasjoner langt unna Stavanger. NT har uttalt at det er risiko for at vi vil kunne slite med rekruttering til disse stedene.

Samtidig er det et faktum at bemanningssituasjonen er nærmest prekær flere steder i dag. Det oppleves som nærmest umulig å måtte vente på nye kollegaer til første kull er ferdig uteksaminert i 2024. Vi har derfor foreslått nye kull i gammel utdanningsmodell så snart som mulig for å kunne demme opp for at mange kommer til å slutte de nærmeste årene.

Ellers har vi etterlyst en «godkjenningsordning» for de med dagens tollutdanning til å få akseptert sin utdanning/kompetanse/erfaring som likeverdig med framtidens toll-bachelor.

Den nye tollutdanningen vil være positiv for tolleryrket både med hensyn til status, karrieremuligheter, attraktivitet og lønnsutvikling.

Erfaringen fra andre yrkesgrupper som har gjort det samme viser at formell utdanning/kvalifikasjonskrav, bedrer lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte.

Stein

Distriktssjef Rolf Schønings/tollforvalter C.A. Okkenhaugs Fond

Fondets formål er:

1. Å yte økonomisk støtte til medlemmer for deres helbred eller rekreasjons skyld
2. Å belønne medlemmer som spesielt har utmerket seg til gagn for forbundet eller etaten

Følgende retningslinjer vedtatt av sentralstyret i Norsk Tollerforbund gjelder for tildeling ihht formålene nevnt ovenfor:

- Søkere til pkt 1 må være aktive medlemmer i Norsk Tollerforbund (jf. NTs vedtekter § 4-2, a-c, e) på søknadstidspunktet
- ved søknad om støtte til formål under pkt 1 må utgiftene som søkes dekket ha påløpt i foregående kalenderår eller komme til å påløpe i inneværende kalenderår. Utgiftene som søkes dekket må kunne dokumenteres i etterhand
- tildelingen skal som hovedregel ikke overstige renteinntektene i fondet
- det gis ikke støtte til behandlinger som i hovedsak dekkes av helsevesenet
- søkere som har fått tildeling i løpet av de tre siste år gis lavere prioritet.

Søknader sendes direkte til
POST@NORSKTOLLERFORBUND.NO

Frist for søknad om støtte fra ovennevnte fond er satt til 15. januar 2021.

ALDRI OPPLEVD STØRRE

MISNØYE MED LØNN

DET ER STOR URO I MEDLEMSMASSEN VÅR OG DET ER INGEN TVIL OM AT ETATEN HAR UTFORDRINGER NÅR DET KOMMER TIL LØNN. JEG TROR FAKTISK IKKE JEG HAR OPPLEVD STØRRE MISNØYE NOEN GANG.



Mange spør oss om vi har en strategi og hvordan vi planlegger å få opp lønnsnivået i etaten!

Meningene er mange om hva som er viktigst, men vi er alle enige om en ting og det er at lønnsnivået er for lavt.

GAPET ER STØRRE ENN NOEN GANG

Vi er faktisk i en situasjon hvor utfordringene rundt lønn har eskalert voldsomt. Om de var store før OU, så er de enda større nå. Forskjellene som alltid har vært mellom regionene er enda mer synlige nå, forskjellene mellom de gamle regionene og direktorat er tydelig, lønnsgapet fra ansatte til førstelinjeledere er større enn noen

gang, differanse mellom innplassert ledere og nye ledere er stort, ansatte med flere tiårs ansientet ligger stort sett fortsatt i bønn av spennet.

Det er lav gjennomsnittslønn for tollfaglige, vi har fortsatt ulike titler og lønnsnivå på samme type oppgaver osv osv. For å si det kort og greit- LISTEN ER LANG!

MAN ØKER IKKE LØNNSNIVÅET I ET LOKAL OPPGJØR

Lokale oppgjør vil aldri klare å rette opp dette og derfor må vi jobbe bredt. Vi jobber med lønn på ulike måter og flere av de handler om alt annet enn lønnsoppgjør. Misforstå meg rett. Lønnsoppgjørene er viktige og det

er her vi måles av medlemmene våre. Vi tilstreber å få mest mulig ut av alle oppgjør og vi legger enorme ressurser i det arbeidet.

Men det viktigste er likevel arbeidet utenom de lokale oppgjørene (også kalt 2.5.1-forhandlingene, etter hvor dette er regulert i hovedtariffavtalen i staten). Det er det som skaper endringer som faktisk gjør noe med lønnen vår på lang sikt.

RETT LØNN OG TITTEL FRA FØRSTE DAG

Jeg har skrevet det mange ganger og vil forsette å skrive det. Utsett har kanskje vært den største årsaken til dagens lønnsnivå og den har vi jobbet hardt for å avskaffe. Nå håper jeg vi går inn i en ny og bedre tid i så måte.

Tolldirektøren sier utsett er historie og for oss betyr det at det ikke bare er eksternt tilsatte og ledere som får riktig lønn og eventuelt ny tittel fra første dag. Det må gjelde tollfaglige grupper også. Funksjoner og stillinger skal lyses ut internt eller eksternt, den best kvalifiserte skal få oppgaven og lønn skal følge med!

BRUKER ALT FOR MYE AV POTTEN TIL Å RETTE OPP FEIL

Lønnsoppgjørene har i altfor mange år blitt brukt til å gi lønn til ansatte som tar på seg ulike oppgaver for knapper og glansbilder. Vi har et hav av eksempler som hundefører, fagansvarlige for preferanse, eksport eller klassifisering. Vi har NK til leder, vaktleder, it-ansvarlig, båtansvarlig, skanner, spaningleder,

operasjonssentralen, kopulten, etterretning for å nevne noe.

Store andeler av potten hvert år er brukt på å prøve og gi disse gruppene rett lønn, noe som dessverre har ført til at det er mindre å fordele til alle andre. Vi snakker faktisk om lønn den ansatte strengt tatt skulle hatt fra første dag og som arbeidsgiver skulle brukt egne midler på. Over tid får dette store konsekvenser - noe vi ser tydelig i dag. En dårlig lønnsutvikling for mange, en lav gjennomsnittslønn og ikke minst, en berettiget misnøye blant de ansatte!

VIKTIG MED KOMPETANSEKRAV

Vi har stort fokus på lønnspolitikken og kompetansekrav. Kompetansekrav innenfor de ulike stillingene blir utrolig viktig fremover. Vi snakker om formalkompetanse som er viktig, men vi snakker like mye om realkompetanse. Noen oppgaver krever faktisk først og fremst tollfaglig bakgrunn selv om vi lever i en tid der det kan virke som studiepoeng trumfer alt.

Jeg ble derfor meget fornøyd da jeg leste siste utlysning på Gardermoen. Kompetansekravet er tollfaglig bakgrunn som hovedkrav, men relevant bachelor KAN kompensere for tollfaglige bakgrunn. Dette håper vi å se mere av og jeg håper det kommer mange søknader!

SÆRSKILT GRUNNLAG

I tillegg til dette fokuserer vi på "lønnsforhandlinger på særlige grunnlag" (også kjent som 2.5.3-forhandlinger). Vi

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

oppfordrer arbeidsgiver til å bruke 2.5.3 i større grad enn vi er vant til. Andre virksomheter vi liker å sammenligne oss med bruker dette jevnt gjennom året, noe som også øker lønnsnivået i virksomheten over tid.

Vi jobber med ulike særavtaler. Vi har lagt frem et forslag til særavtale om arbeidstid for Tolletaten (SAT) ovenfor arbeidsgiver. Den tar innover seg mye av avtalen i politet (ATB) og er etter vårt syn helt på sin plass i forhold til oppgavene og ansvaret vi har.

Ikke minst er den høyaktuell i forhold til arbeidsgivers behov for fleksibilitet og mobilitet. Vi skal bidra med fleksibilitet og mobilitet, men arbeidsgiver må faktisk betale for det.

Dette er altså noen av områdene vi fokuserer og jobber mye med. Områder som omhandler andre elementer enn lokale lønnsforhandlinger, men som alle vil gi økt lønn over tid.

JULEBONUS ELLER VARIGE ENDRINGER?

Vi registrerer at mange kommenterer blant annet på vår Facebook-gruppe at de mener tolldirektøren burde gi alle et løft. At det er på sin plass. Eksempelet med vegvesenet eller Oslo Met har feks kommet opp.

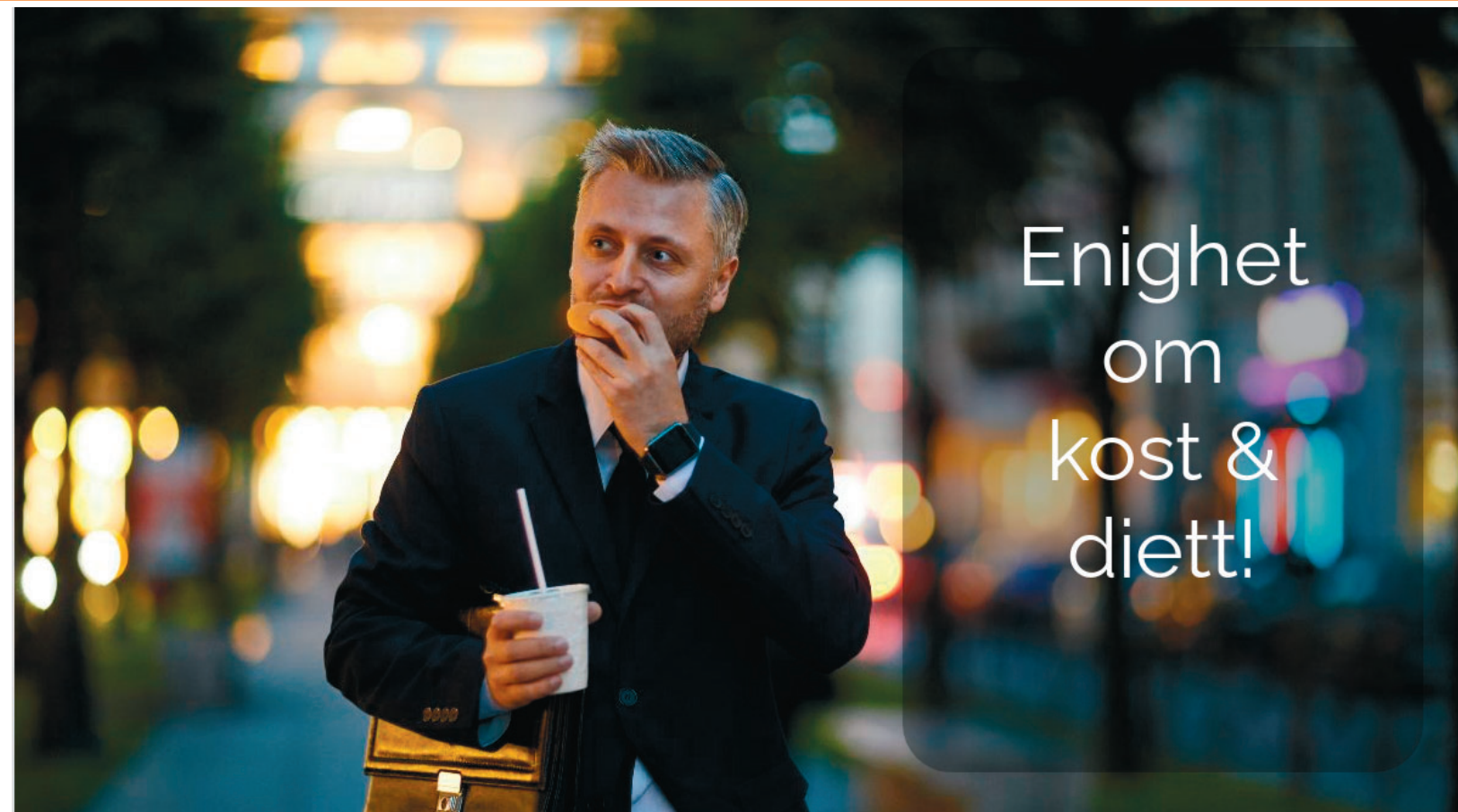
Som forbund ser vi også verdien av en slikt tiltak. Alle fortjener jo et løft. Men spørsmålet vi likevel må stille oss, med de store forskjellene og utfordringene det faktisk er hos oss, er om vi ønsker at

en eventuell pott brukes på denne måten eller om vi bør prioritere få til noe mer målrettet og noe vi kan bygge videre på.

Dersom tolldirektøren gjør noe ingen andre tolldirektører har gjort, nemlig finner midler fra driftsbudsjettet til lønn, hvordan bruke den på best mulig måte? Dette er spørsmål vi som forbund må ta stilling til, ikke minst ta ansvar for.

Jeg skal ikke legge frem NTs lønnsstrategi her på i bladet (selv om arbeidsgiver sikkert hadde likt det...), men vit at vi bruker mye ressurser på dette og vi prøver hele tiden å forbedre oss. For vi kan alle bli bedre. Lønn er kanskje det viktigste vi jobber med og målet er alltid å skape det beste resultatet for medlemmene våre både på kort og langt sikt innenfor de rammene vi har.

Karin



Enighet om kost & diett!

Etter snart 8 år med forvirring, ulik praktisering og uenighet om bruk av avtalen, har Norsk Tollerforbund og arbeidsgiver endelig landet på en felles forståelse.

Dette har vært en lang og frustrerende reise da avtalen ikke beskriver godt nok flere av våre problemstillinger eller arbeidsmetoder.

ARBEIDSLIVET FORANDRER SEG

Det norske arbeidsliv er stadig i utvikling, vi jobber i divisjoner og på nasjonale enheter, vi reiser mer og jobber ofte under transporten ettersom digitaliseringen

og utstyr åpner for det. Mange av disse faktorene har ikke blitt tatt stilling til, eller blitt forbedret under forhandlinger av særavtalen. De er heller ikke særlig kommentert i Statens personalhåndbok.

Det har derfor frem til nå vært uaktuelt å godta arbeidsgivers tolkning som en fasit da Norsk Tollerforbund har ment at dette tydelig bryter med med det NT anså som grunnprinsipper og intensjonen til avtalen.

TILBAKEBLIKK

Frem til 2016 var det stor forskjell i praktiseringen av kost, og som ansatt var det vanskelig å få klarhet i hva som var reglene. Det har vært ansatte som krevde kost nesten daglig og ansatte som aldri fikk kost.

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side

Vi hadde ledere som mente ansatte hadde mobile arbeidssteder så fort de kjørte bil og vi hadde ledere som mente det motsatte. Alle leste særavtalen ulikt, både ledere og medarbeidere.

I 2015/2016 hevet NT saken sentralt med mål om en felles forståelse og lik praktisering. I et helt år ble saken drøftet hvor det til slutt endte med en uenighet (NT og arbeidsgiver). Arbeidsgiver valgte å lage en veileder NT var grunnleggende uenige i da NT mente den brøt med intensjonen til særavtalen. Arbeidsgiver mente det motsatte og veilederen ble iverksatt.

STORT SETT BARE AVSLAG

Fra mars 2017 og frem til i dag har denne vært i bruk og NT konstaterer at spådommene ble oppfylt. Veldig mange i grensedisjonen har fått avslag på kost, med begrunnelse at reisene de er på er å anse som ordinært arbeid. I tillegg ble kost avslått dersom reisen var til andre tollsteder. Alle tollsteder ble vurdert å være arbeidssted og som kjent får man ikke kost på eget arbeidssted.

I januar 2020 kom de første signalene om at arbeidsgiver var villig til å se på problemstillingen på nytt og høsten 2020 satte man seg endelig ned. Da hadde arbeidsgiver endelig jobbet frem forslag til ny instruks/veileder. NT var spent på utkastet og tydelig på at det var ikke noe poeng å møtes dersom de holdt på tidligere prinsipper.

Utkastet viste seg å være noe det kunne jobbes videre med og det ble en god drøfting der Norsk Tollerforbund kom med ytterligere innspill og forslag



til endringer. 6. november 2020 fremla arbeidsgiver en revidert instruks som både arbeidsgiver og NT endelig kunne være omforente om.

HVA INNEBÆRER AVTALEN

Det er en hovedregel i staten at man ikke har krav på kost når man er i ordinær tjeneste og man spiser på eget arbeidssted. Dette gjelder oss alle.

Det er videre inngått en avtale i staten som sier at dersom man er på reise eller oppdrag for arbeidsgiver har man likevel rett på kost når reisen er på over 6 timer og 15 km. Det er her et kriterie at reisen ikke kan være av daglig art (eller en vesentlig del av tjenesten).

Enkelt sagt er avtalens intensjon å gi kost når man som arbeidstaker er på oppdrag utenom det som er vanlig for tjenesten og utenom eget arbeidssted. En annen viktig faktor å ha med seg er

at særavtalen er ment å sikre at ansatte ikke skal pådra seg ekstra utgifter til mat når man er på reise for arbeidsgiver. Det er altså ikke ment som ekstra lønn.

Tidligere fikk ansatte krone for krone og måtte legge frem kvitteringer på slike reiser/oppdrag. Da det medførte mye byråkrati og saksbehandling, endret man avtalen til å gi en fast sum, uansett om den ansatte faktisk hadde utgift eller ikke.

HVA NT HAR VÆRT UENIG I

Uenigheten mellom NT og arbeidsgiver har siden 2017 omhandlet følgende spørsmål:

- Hva innebærer ordinær tjeneste?
- Når er man på rutinemessig faste oppdrag når man jobber i grensekontrollen.
- Hva er eget arbeidssted?
- Hva anser Tolletaten som mobile tjenestesteder, hjemlet i særavtalens §9?

PARTENE ER NÅ ENIG OM FØLGENDE:

- Ordinær tjeneste er oppgaver som gjøres daglig. Med daglig menes over 60% av tiden.
- Ansatte er på rutinemessig faste oppdrag og er berettiget kost når man er på reiser på over 6 timer/15 km dersom man ikke gjør dette daglig (over 60% av tiden)
- Eget arbeidssted menes der ansatte har sitt faste arbeidsted eller daglig reiser til. (over 60% av tiden)
- Partene enes om at spaningstjeneste og båtjeneste, faller under §9 (mobilt tjenestested). Det er et vilkår at kontrollarbeidet og observasjonen gjøres fra transportmiddelet (kan sammenlignes med UP i politiet). Benyttes transportmiddelet kun til transport fra a til b vil de ansatte ikke lenger ansees å være på et mobilt tjenestested.

ALLE FÅR IKKE KOST

Det vil fortsatt være mange av våre medlemmer som ikke er berettiget kost da feks hyppigheten av reiser eller oppdragene er utenfor avtalens rammer.

NT vil derfor i tiden fremover jobbe frem alternative løsninger for disse gruppene, lik det vi ser hos blant annet politiet (UP) og kriminalomsorgen. De har fremforhandlet egne særavtaler som sikrer noe kompensasjon for det faktum at den ansatte ikke har anledning til å spise på egne spiserom. En slik avtale vil da være begrunnet i arbeidsmiljøloven og ikke i denne særavtalen.

NT har allerede varslet arbeidsgiver om dette ønsket og vil komme med konkrete forslag til løsning så fort det er jobbet frem.

En kort statusoppdatering fra noen av de pågående sakene samt møtevirksomheten de siste ukene.

Nok et landsstyremøte måtte dessverre gjennomføres på teams. Det var i utgangspunktet planlagt med en full uke og lange dager Geilo, men endte med fire dager på Teams.

LANDSSTYREMØTE TARIFFKONFERANSE

Tross det faktum at en uke på teams er en krevende øvelse for alle parter, fikk forbundet fattet viktige vedtak og diskutert oss godt gjennom de aller mest prekære sakene. Se egen sak et annet sted i bladet for sakene som ble behandlet her.

Det ble under samme uke som landsstyremøtet, avholdt tariffkonferanse. I forkant av konferansen hadde vi «besøk på teams» av tolldirektør Øystein Børmer og avdelingsdirektør i administrasjons divisjonen, Erik Guldhav. Et viktig og sentralt spørsmål under denne seansen var naturligvis tolldirektørens planer og tanker rundt de store lønnsutfordringene til etaten.

Landsstyret fortsatte i etterkant å diskutere videre strategi, noe som fortsatt er pågående. Utfordringene har nok aldri vært så store som i år. Med en uheldig og unaturlig stor avstand fra medarbeider opp til leder, ulik avlønning

innenfor samme oppgaver, en ny lønnsutfordring mellom nye og «gamle» ledere, et generelt lavt lønnsnivå på mange områder, dårlig lønnsutvikling i enkelte tollfaglige grupper var noe av det som ble nevnt.

Lokalforeningene vil innen 1. desember komme med sine prioriteringer og ønsker. Både lokalforeninger og forbundskontor jobber tett opp mot lønnsutvalget underveis i disse forberedelsene, noe som er til stor nytte og hjelp.

HTA § 16

Arbeidsgiver har fattet en avgjørelse i denne saken og partene står dessverre et stykke fra hverandre. Arbeidsgiver erkjenner ulik praksis og muligheter for formelle brudd i forhold til avtaleverket, men er av den oppfatning at det ikke utlyser et tilbakebetalingskrav. Forbundskontoret forbereder og jobber mot en stevning til arbeidsretten.

UTSETT

Arbeidsgiver har jobbet frem nye retningslinjer for ansettelser og endringer i arbeidsforholdet. Disse retningslinjene er nylig drøftet på IDF-møte (informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte) sentralt. NT ser positivt på store deler av retningslinjene da det tar innover seg hovedutfordringene med utsett og de områdene hvor forbundet mener etaten har brutt avtaleverket.

NT vil fremover ha fokus på praktisering av retningslinjene og det faktum at

utlysninger/kunngjøringer følges opp med både lønn og tittel fra første dag, uavhengig om det lyses ut som intern kunngjøring av funksjon eller ekstern utlysning av stilling.

En annen viktig del av dette arbeidet er å følge opp lønnspolitikken og kompetansekrav som settes på ulike stillinger. Et siste og viktig punkt er at NT, gjennom en partsammensatt gruppe, vil se på hvilke spesialistoppgaver/fagområder/ansvarsområder som gir hvilke titler. Dette blir et spennende arbeid og er avgjørende for faktisk å skape likebehandling på tvers av områder, seksjoner og avdelinger.

OU-PROSESS

Det er fortsatt mange utfordringer knyttet til omorganiseringen. De omhandler blant annet «hull» i ramoen, utfordringer på størrelsen på de ulike seksjoner, behov for opplæring ulike steder, en flat lederstruktur, frustrasjon rundt plassering av kompetanse og utfordringer med å svare ut henvendelser, kommunikasjon i lederlinjen for å nevne noe. Våre divisjonstillitsvalgte sammen med lokalforeningene, følger dette tett og har fortløpende dialog med divisjonsledelsen. Det oppleves som divisjonsledelsen ser nytten av disse innspillene og tilstreber forbedringer.

VIRKEMIDDELTIDSPUNKT FOR ANSATTE I MOSS

Det er en uenighet med arbeidsgiver på hvilket tidspunkt virkemiddelpakken begynner å løpe for de som skal ha

sitt arbeidssted ved Verket i Moss. Er det 1. oktober som er oppstart av ny organisering eller er det når de ansatte faktisk får endret tjenestested? NT er uenig arbeidsgiver standpunkt og følger dette videre med bistand fra advokat Thomas Benson.

JULEFRI - «BØRMER-DAGEN»

Tolldirektøren har siden han tiltrådte i 2017 gitt ansatte en ekstra fridag i romjulen dersom tjenesten tillot dette. Mange har hatt stor glede av denne fridagen, men den har naturligvis skapt misnøye og frustrasjon de stedene det ikke har vært mulig å gi fri.

NT har kommet med forslag til løsning der man mener alle ansatte vil få samme mulighet til fri, noe som arbeidsgiver nå vurderer og snart vil ta en beslutning på.

Norsk Tollerforbund mener det er uheldig dersom dagen dras inn i sin helhet nå. Etaten har vært gjennom en krevende periode hvor belastningen på den enkelte ansatte har vært stor. Den krevende perioden er heller ikke over og mange ansatte ser frem til et pusterom den kommende julen. En ekstra fridag har stor betydning.

Vi oppfordrer derfor arbeidsgiver på det sterkeste å finne en løsning som gjelder alle ansatte! Det vil bli satt pris på og er spesielt viktig i år.

MØTE PÅ ØRJE

Grunnet Covid-19 har det ikke vært mulig å reise rundt på medlemsmøter ol.

...fortsetter på neste side

STATSBUDSJETTET 2021

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2019	Saldert budsjett 2020	Forslag 2021
01	Driftsutgifter	1 570 949	1 552 200	1 589 675
45	Større utstyrskjøp og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	151 339	212 800	136 200
	Sum kap. 1610	1 722 288	1 765 000	1 725 875

Statsbudsjettet

Mer til drift av Tolletaten

Regjeringens forslag til statsbudsjett for 2021 gir en liten økning for Tolletatens del.

Budsjettet minkes. Og økes! Et statsbudsjett er ikke alltid like enkelt å skjønne seg på...

Når man leser at Tolletaten har fått en lavere budsjetttramme enn fjorårets så begynner varsellampene å lyse knallrødt.

Heldigvis er det ingen stor dramatikk i budsjettforslaget, snarere tvert imot!

FORNYET FORSTÅELSE FOR TOLLETATENS VIKTIGHET

– Norge er i likhet med resten av verden oppe i en meget krevende økonomisk situasjon, og vi var i den forbindelse veldig spente på om det ville gi negative budsjettmessige utslag for Tolletaten.

Vår virksomhet er og har vært en sentral aktør i koronapandemien og har status som samfunnskritisk virksomhet, sier forbundsleder Fredrik Støtvig.

Forhåpentligvis har flere fått øyne opp for den viktige jobben tollerne gjør ved å sikre at vareførselen flyter og at vi bidrar til forsyningssikkerhet og unngår mangelsituasjoner. Dette i tillegg til den samfunnsbeskytterrollen Tolletaten har mot smugling og organisert kriminalitet. Ett kutt i en etat som allerede har store ressursmessige utfordringer i førstelinja ville fått store konsekvenser for vårt samfunnsoppdrag.

MÅ LØSE INTERNE

LØNNSUTFORDRINGER

– Det er derfor gledelig at det foreslås en økning på driftsbudsjettet med 2,4%. NT har klare forventninger til Tolldirektøren om hvordan deler av disse midlene bør prioriteres. Etter flere år med stramme budsjetter som har medført inntaksstopp, insentivordninger og økt turnover er tiden inne for å investere i etatens ansatte, sier Støtvig.

Prioritet én for NT er å få opp lønnsnivået og ikke minst utjevne uberettigede lønnsforskjeller som eksisterer. Prioritet to vil være en bemanningsøkning i førstelinjen.

– Staten har satset stort på omorganisering, effektivisering og digitalisering. En styrking og endring av etaten de ansatte har bidratt med på alle måter. Nå er tiden overmoden for at de får noe tilbake, påpeker forbundslederen.

PISKER FREM BESPARELSER

Regjeringen viderefører det flate kuttet på 0,5 prosent for alle statlige virksomheter, den såkalte avbyråkratiseringsreformen (ABE-reformen). YS-lederen er ikke nådig i sin kritikk av regjeringens forsøk å skape bedre tjenester ved å kutte likt i alle etaten uten å komme med prioriteringer.

– Nok en gang foreslår regjeringen dette meningsløse kuttet. Vi er selvsagt ikke mot å omstille og utvikle offentlig sektor, men den såkalte ABE-reformen er helt uten mål og mening. Ingen har klart å vise at dette fører til bedre tjenester for innbyggerne. Tvert imot hindrer det nødvendig satsing på digitalisering og kompetanseutvikling av de ansatte, mener YS-leder Erik Kollerud.

Fakta budsjett for 2021:

Finansdepartementet foreslår å senke den total utgiftsrammen til Tolletaten med 2,2% ift saldert budsjett i 2020, til 1.725,9 millioner kroner.

Av dette utgjør driftsbudsjettet 1.587,7 millioner kroner, noe som er økning på 2,4% siden saldert budsjett i 2020. Den store reduksjonen kommer derav i post 45 som er større utstyrskjøp og vedlikehold. I forslaget er det budsjettert med 136,2 millioner kroner, noe som er 76,6 millioner lavere enn saldert 2020-budsjett.

Dette kan virke som en stor reduksjon, men Tolletaten beroliger at det ikke ligger noe dramatikk i dette, siden dette er basert på prosjektfinansierte satsinger som kan variere stort fra år til år. Bevilgningen er i tråd med behovet Tolletaten har lagt frem. Blant annet blir ANPR-prosjektet avsluttet i 2020, og det er generelt mindre satsing på prosjekter i 2021 ift 2020, så behovet for friske midler er mindre. I tillegg er noen av prosjektene forsinket og midler gitt i 2020 er overført til 2021 – disse overføringene kommer ikke til syne på statsbudsjettet.

Når det gjelder forenklet transfer vil det fortsatt bli refundert fra Avinor de utgiftene tolletaten har med denne ordningen.

...fortsetter fra forrige side

AKTUELLE SAKER FRA FORBUNDET FORTS...

Alle arrangementer i regi av NT er avlyst. Som tillitsvalgt er dette krevende da en helt sentral del av oppgaven vår er å møte medlemmene!

Forbundet trenger å fortelle om pågående saker, dele strategier og planer, opprette gode dialoger, få mulighet til svare ut de tingene medlemmene er opptatt av, frustrerte og sinte over, eller bare lurer på.

Ørje tollsted hadde samling av alle tre seksjonene fordelt på tre møter nå i oktober. Her fikk leder i ØNT, Karl Martin Husebæk, 1. nestleder i NT, Karin

Tanderø Schaug og divisjonstillitsvalgt i Grensedivisjonen, Ron E. Pedersen, tre kvarter til disposisjon.

De involverte erfarte at det var det godt å endelig kunne møte medlemmer og fortelle om alt som skjer. Det kom mange spørsmål, mange medlemmer hadde mye på hjertet og tiden gikk selvfølgelig altfor fort. Både Norsk Tollerforbund og lokalforeningen hadde stort utbytte av disse to dagene og det hadde nok medlemmene også. Norsk Tollerforbund ønsker å rette en takk til ledelsen på Ørje for at man fikk komme.

–KREVER AT OGSÅ WIZZ AIR FØLGER SPILLEREGLENE!

Så lenge Wizz Air ikke tillater ansatte å organisere seg i fagforeninger vil ingen av Norsk Tollerforbunds tillitsvalgte eller ansatte fly med selskapet.

NT vil også sterke oppfordre alle våre medlemmer, og alle andre, om å ikke fly med Wizz Air på sine private reiser.

– TOTAL MANGEL PÅ FORSTÅELSE OG RESPEKT

I oktober uttalte direktøren for Wizz Air, József Váradi, at det er uaktuelt å inngå tariffavtaler med fagforeninger når de nå etablerer innenriksruter i Norge.

– Wizz Air viser en total mangel på forståelse og respekt for den norske arbeidslivsmodellen. Vi stiller oss derfor helt på linje med Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund som 20. oktober sendte ut et likelydende varsel om boikott av Wizz Air. Vi oppfordrer også alle andre, både i næringslivet, organisasjonslivet og folk der hjemme til å støtte opp om boikotten og benytte seg av andre flyselskaper, sier forbundsleder i NT, Fredrik Støtvig.

– Det siste norsk luftfart trenger akkurat nå er en useriøs aktør. Derfor ønsker vi å sende et såpass sterkt signal. Vi oppfordrer også medlemmene våre og alle andre til å bruke flyselskaper med tariffavtale. Vi forventer at Wizz Air følger de spillereglene som gjelder. Hvis ikke, har de ikke noe i Norge å gjøre, sier YS-leder Erik Kollerud.



Selskapet Wizz Air kom til Norge i 2006 og flyr ruter til 11 norske

byer. De flyr også 48 ruter til 12 land fra Norge. Nå er de i gang med innenriksflyvninger i Norge.

foto: TJDarmstadt / Wikimedia Commons

Foruten Norsk Tollerforbund og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund har statsminister Erna Solberg og arbeids- og sosialminister Henrik Asheim også gått hardt ut mot selskapet.

Disse YS-forbundene har også iverksatt boikott av Wizz Air:
Delta
Finansforbundet
Yrkestransportforbundet

FAKTA OM WIZZ AIR

Wizz Air begynte å fly til Norge i 2006, mellom Warszawa og Torp. Senere har de ekspandert kraftig med ruter både fra London og Øst-Europa til Norge.

Det ungarske lavprisselskapet er et av Europas største. Selskapet har totalt 37 baser rundt i Europa, hvorav to skal ligge i Norge (Gardermoen og Trondheim).

Selskapet har over 900 ruter fordelt på 162 destinasjoner. 10 av disse rutene vil være innenriks i Norge. I tillegg kommer alle rutene som selskapet flyr mellom Norge og andre europeiske land.

EN HEL UKE MED VIDEOMØTE MÅTTE TIL

Uken ble fordelt med sentralstyremøte mandag, landsstyremøte tirsdag og onsdag.

Møte med tolldirektør Børmer og avdelingsdirektør Erik Guldhav på torsdag, og avsluttet med tariffkonferansen torsdag og fredag.

SAKENE PÅ LANDSSTYREMØTET

Referatet her er ment som en orientering om sakene som ble behandlet. Den endelige protokollen godkjennes først ved neste landsstyremøte. Brudd i nummerrekken er fordi enkelte saker er flyttet til neste landsstyremøte.

L/2/19 Godkjenning av protokoll fra LSM 1/2020

Det fremkom spørsmål om status på saken om Yrkesskadeborsikring. Denne saken ligger nå på YS-stat nivå samt hos Finansdepartementet. NT vil purre opp samt jobbe videre med KY med en felles målsetning for våre grupper. For øvrig var protokollen allerede godkjent elektronisk før landsstyremøtet.

L/2/20 OU prosess

Det ble en gjennomgang av omorganiseringen med fokus på hvilke områder som fortsatt «henger» og bør jobbes videre med. Det ble også en gjennomgang av hva som oppleves som kritiske områder som bør varsles videre.

L/2/21 Omorganisering av NT

Steinar Myhre Knutsen redegjorde for gjennomføringen av siste møter med lokalforeningene. Samtlige lokalforeninger har nylig hatt møter med prosjektet der status og planer er gjennomgått.

L/2/22 Evaluering av DTV rollen

Ingunn Skogheim, leder av evalueringsarbeidet, redegjorde for arbeidet og rapporten som er laget. Rollen og frikjøpsavtalen skal evalueres med arbeidsgiver i januar og NT har derfor gjort et arbeid i forkant der rollen er evaluert både av de valgte divisjonstillitsvalgte, lokalforeninger og forbundsledelsen. Det fremkommer flere alternativer hvor prosjektutvalget i NT-OU skal ta stilling og komme med sin anbefaling. Rapporten vil bli en del av grunnlagsdokumentasjon for endelig anbefaling fra prosjektet.

L/2/23 HTA § 16

Vedtak: Landsstyret har enstemmig vedtatt at tvisten rundt HTA § 16 fremmes for arbeidsretten. Med dette vedtaket gis fullmakter til å bruke de midler en slik rettssak krever.

L/2/24 Kost/Diett

Karin Tanderø Schaug redegjorde for arbeidet. Arbeidsgiver fremla forslag til instruks på IDF møtet 19 oktober 2020. Målet var en omforent instruks. NT hadde mange innspill og partene møttes til ny drøfting mandag 2. november. I en revidert instruks var samtlige av NTs innspill hensyntatt og instruksen fremstår i tråd med avtalens intensjon.

Dette oppleves som en seier etter mange år med uenighet. Arbeidsgiver møter oss på de grunnleggende prinsippene og viser fra sentralt hold en motivasjon til at avtalen er ment og brukes, også for grensedevisjonen. På bakgrunn av denne enigheten har NT informert YS- stat at de ikke lenger trenger å gjøre forberedelser eller planlegge med en rettssak.

Det planlegges med et eget kurs for NTs tillitsvalgte i særavtalen og instruksen betydning. Dette for å styrke kunnskapen og forståelsen for avtalen da den skaper mange spørsmål i medlemsmassen. Dette forslaget ble godt mottatt av landsstyret.

L/2/25 Ny avtale om arbeidstid (PiT)

Stian Aasetre redegjorde for de avtaler om arbeidstid som foreligger. Undersøkelser viser at ansatte taper på en ordning med sommer- og vintertid. Dette grunnet at hovedferien stort sett legges til sommeren.

Det foreligger også egen avtale på departementsnivå om arbeidstid i romjulen. Denne avtalen er videreført til direktoratet. Det er naturlig å anta at romjuls løsningen kommer av det faktum at hovedferien legges i løpet av sommermånedene og således går antall timer opp i opp med ansatte som ikke har sommer/vintertid.

Etter diskusjon i landsstyret er det tydelig at det bør legges opp til likebehandling for alle i tolletaten. Divisjonene er nå likestilt og da er det ingen saklig grunn til hvorfor arbeidstiden skal være ulik mellom divisjoner. Hvorvidt det er ønskelig med sommer/vintertid eller ikke ble det ikke tatt stilling til.

Det er stilt spørsmål på IDF bordet sentralt ved flere anledninger der arbeidsgiver ikke hadde tatt endelig stilling. Vi er videre informert om at dette vil komme opp på nyåret. NT må da ta stilling hvilken arbeidstidsmodell vi ønsker at etaten innfører.

Det ble således ikke fattet vedtak i denne sak, men landsstyret tok informasjonen til etterretning.

L/2/26 Lønnsforhandlinger

Fredrik Støtvig redegjorde for resultatet av lønnsforhandlingene. Rammen ble på 1,77 % der alt ble fordelt sentralt. NT er derfor avhengig av at arbeidsgiver legger penger i enten 2.5.1 eller 2.5.3 forhandling.

L/2/28 Vedtektsendring OAT

OAT redegjorde for godkjenning av vedtektsendringene. OAT har allerede fått vedtektene godkjent av årsmøtet og ønsket således en formell godkjenning av landsstyret. OAT sin intensjon er å sikre at medlemmene får anledning til å gjennomgå praktiske hensyn samt fatte beslutninger om de verdier de måtte ha før en eventuell oppløsning. Landsstyret vedtok vedtektsendringene i 2020.

L/2/29 Lånesøknad for oppussing av foreningshytte (OAT)

Stine Bråten redegjorde om behovet for utbedring av hytten på Sjusjøen og bakgrunn for søknad om lån hos Norsk Tollerforbund. Landsstyret vedtok at NT og OAT vil samarbeide om oppussingen. Det settes et tak på kr 350 000,-.

EN HEL UKE MED VIDEOMØTE MÅTTE TIL

L/2/31 Kompensasjon for forskjøvet vakt/omdisponering (OAT)

Nina Monsrud redegjør for saken om at etaten bruker HTA § 7, punkt 6 i stor grad. Det er ulik praksis for hvordan dette føres i GAT. Det fremkom tilbakemeldinger fra de andre lokalforeninger som bekrefter dette. Divisjonstillitsvalgt i GD vil ta dette videre på IDF bordet. Det oppfordres videre til at lokalforeningene følger problemstillingen lokalt.

L/2/33 Handlingsplan

Ingunn Skogheim la frem utkast til nytt handlingsprogram. Det fremkom noen merknader samt ønske om et eget punkt rundt korona-pandemien. Revidert handlingsprogram ble enstemmig vedtatt, og kan leses i sin helhet på neste side.

L/2/34 Revidering av tilpasningsavtalen

Det har kommet forslag fra vernetjenesten om å endre deler av tilpasningsavtalen, herunder blant annet drøfting av turnus. Tilpasningsavtalen skal revideres i tråd med hovedavtalen når ny hovedavtale er inngått. NT ser imidlertid at det er behov ulike justeringer allerede nå og ønsker å gå gjennom avtalen for eventuelle endringer.

Forbundskontoret foreslår at det nedsettes en arbeidsgruppe som forbereder dette arbeidet og kommer med en anbefaling til endringer. Arbeidsgruppen vil bestå av Atle Kjelsrud (SNT), Stine Bråten (OAT) og Stein Borvik. Forslaget ble enstemmig vedtatt.

L/2/35 NT Nett/ Norsk Tollblad

Det blir en gjennomgang av årsrapporten for 2020 som ble foreløpig godkjent av landsstyret. Fredrik Støtvig kommenterte at selv om den årlige gjennomgangen godtas av landsstyret er det likevel naturlig at man bruker talerstolen like flittig under landsmøtet neste år.

L/2/36 Kursvirksomheten

Det er ingen kursvirksomhet pt. Det gjøres fortløpende vurderinger om når vi kan gjenoppta tillitsvalgtopplæringen.

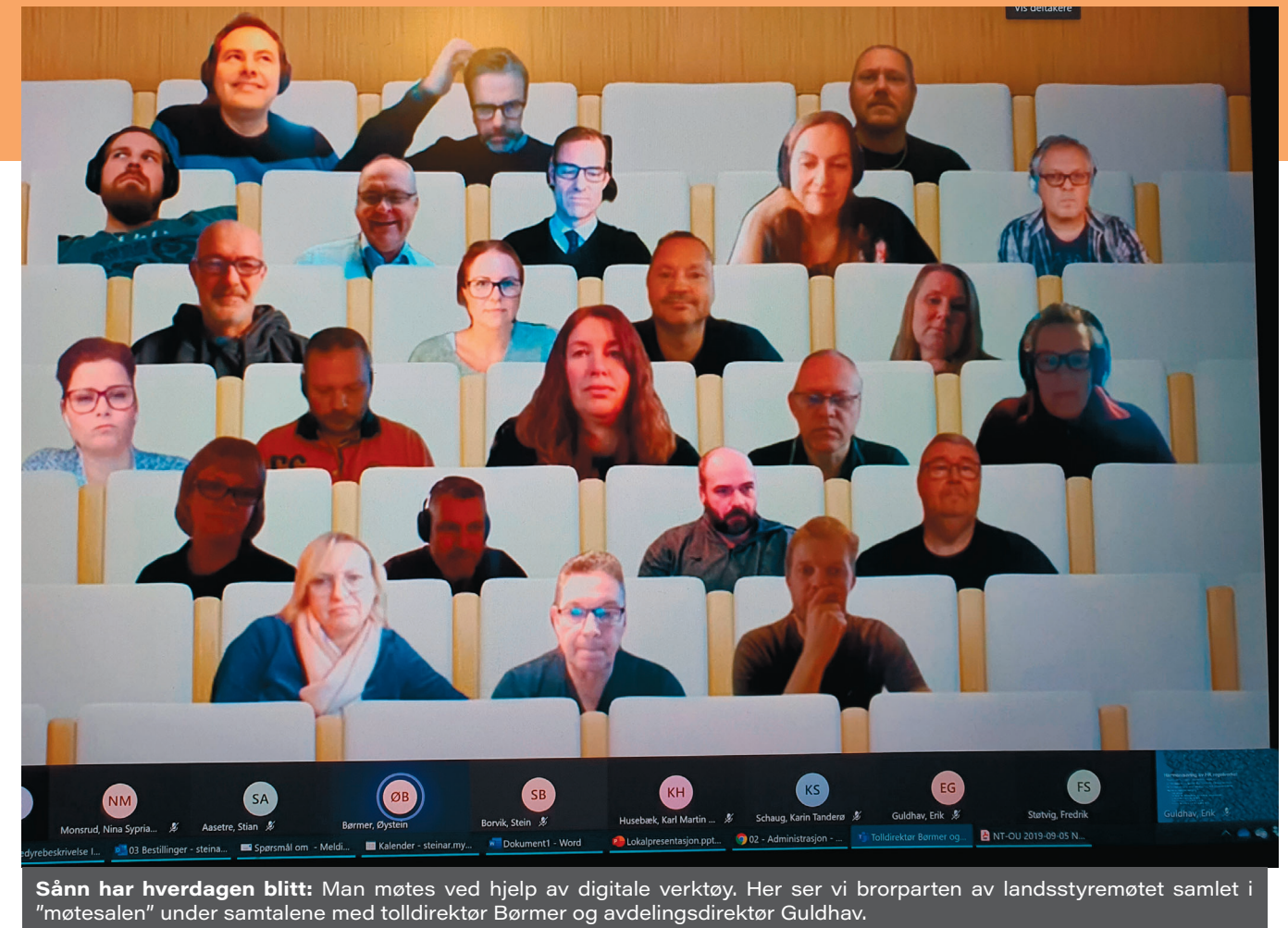
L/2/37 Informasjon fra forbundskontoret EVU

Det ble en gjennomgang av tildeling av studiedagerforetter-ogvidereutdanning. Etter omorganiseringen har det kommet frem flere saker det ansatte har fått endret forutsetningene for gjennomføringen av allerede godkjente studier. For enkelte lar studiet seg neppe gjennomføre med de nye rammene.

Saken er fremmet på IDF bordet sentralt der arbeidsgiver har tatt NTs innspill til etterretning. Det tilstrebes en lik og forutsigbar behandling av studiefri. NT er fortsatt bekymret for at det legges opp til for lite tjenestefri, noe som igjen gjør det krevende å gjennomføre studier.

Virkemiddelbruk for ansatte som skal til Moss og Verket.

Det er en uenighet mellom arbeidsgiver og NT rundt hvilken dato som gjeldende for virkemiddelpakken. Arbeidsgiver mener virkemidler løper fra 1. oktober



uansett når den ansatte faktisk får endret tjenestested. NT mener virkemidlene bør løpe fra faktisk flyttested og at det er i henhold til særavtalens intensjon. Dette har vært de ansattes opplevelse og forståelse også. I tillegg mener vi at de ulike virkemiddelavtalene viser at dette var intensjonen på tidspunktet de ble inngått.

NT har ikke fått støtte fra arbeidsgiver på dette og vil søke juridisk bistand i dette spørsmålet.

L/2/38 Eventuelt

Fredrik Støtvig orienterte landsstyret om at han ikke vil stille til valg i neste landsperiode. Les mer om dette på side 6-7 i bladet.

Landsstyret tok også opp oppfordringen fra YS om at alle YS-forbund boikotter

bruk av flyselskapet Wizz Air som med sin fiendtlige innstilling til ansatte som ønsker å organisere seg. Les mer om dette et annet sted i bladet.

TARIFFKONFERANSEN

Det er ikke skrevet eget referat fra tariffkonferansen da denne ennå ikke her endt ut i en egen konklusjon. Det jobbes fortsatt med å hente ut mer informasjon gjennom lønnsutvalget, samt at lokalforeningene vil jobbe mer med sine egne styrer før de sender inn sine svar sentralt innen 1 desember. NT følger også spent med på hva arbeidsgiver egen statistikk vil vise når de legger frem sine egen undersøkelser om lønnsnivået i etaten. Det vil ikke bli ordinære lokale lønnsforhandlinger i tolletaten i år da alt i lønnsoppgjøret ble fordelt sentralt. Les for øvrig mer om lønnsoppgjøret et annet sted i bladet.



Norsk Tollerforbund skal:

- Bidra aktivt i den videre utvikling av Tolletaten
- Ivareta medlemmene i tilpasningen til ny organisasjon ved å bidra til trygghet, informasjon og oppfølging
- Bidra med innspill til den etatsspesifikke delen av den nye bachelorutdanningen med en helhetlig tilnærming rundt konsekvenser av utdanningen for dagens ansatte
- Jobbe med muligheten for etter- og videreutdanning av ansatte som har gjennomført tidligere etatsutdanning, slik at disse får mulighet til å oppnå bachelor grad
- Fremlegge for landsstyret/Landsstyremøte 1/2021 forslag til fremtidig organisering av Norsk Tollerforbund
- Vedta på Landsmøtet ny organisering av Norsk Tollerforbund
- Arbeide for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, ved å:
 - > følge opp og videreutvikle Norsk Tollerforbunds lønnsstrategi med langsiktige mål og lønnspolitiske virkemidler
 - > delta aktivt i årets mellomoppgjør i henhold til lønnsstrategi
 - > arrangere tariffkonferanse for landsstyret
 - > bidra overfor Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) i det videre arbeid med gode pensjonsordninger og nye særaldersgrenser
 - > jobbe for at ansatte i Tolletaten blir plassert korrekt i stilling i forhold til ansvar og lik lønn for likt arbeid og i tråd med gjeldende lov og avtaleverk
- Fremme forbundets interesser i YS
- Delta aktivt i utvalgsarbeid, høringer og møter hvor det er viktig å representere forbundets medlemmer
- Delta aktivt i og styrke internasjonalt samarbeid med Nordisk Tolltjenestemannsorganisasjon (NTO)
- Profilere Norsk Tollerforbund gjennom Norsk Tollblad og NT-nett, i media og gjennom kontinuerlig politisk påvirkningsarbeid
- Formidle informasjon til medlemmer gjennom NT-nett og Norsk Tollblad
- Legge til rette for god håndtering av smitteverntiltak knyttet til Covid-19 og oppfølging av retningslinjer for arrangementer i Norsk Tollerforbund. Videre må NT foreta vurdering når det gjelder tilpasninger og/eller endringer av alle våre arrangementer og aktiviteter i perioden som følge av korona-pandemien
- Øke kompetansen hos de tillitsvalgte ved å arrangere:
 - > opplæring av tillitsvalgte trinn 2 og eventuelt trinn 3
 - > landsstyrekurs 1. halvår
 - > andre kurs for tillitsvalgte i landsstyret ved behov
 - > vurdere gjennomføring av digitale kurs ved behov
- Veilede og bistå lokalforeningene og besøke områdene/avdelingene jf Norsk Tollerforbunds kommunikasjonsplan
- Følge opp forbundets kommunikasjonsplan
- Arbeide for gode medlemsfordeler
- Arbeide for en fleksibel og god mangfolds- og livsfasepolitikk
- Bidra aktivt til verving av medlemmer
- Legge til rette for utførelse av vervet som tillitsvalgt
- Forberede og gjennomføre Landsmøte 2021

ENDELIG ER VI I GANG

Det har vært markeringer av overgangen til ny organisasjon rundt omkring på tollstedene i landet, blant annet på Ørje.

TEKST OG FOTO: NINA JOHANSEN BULLOCK

Covid-19 har naturlig nok gjort markeringene mindre tilgjengelig enn ønskelig.

SKAL GAVNE BÅDE BRUKERE OG ANSATTE

Seksjonssjef Gro Lene Gundelsby ønsket alle velkommen og presiserte at hun var glad for at vi endelig er i gang i en ny organisering av etaten. Før praten gikk videre, var det dekket på for felles bespisning for alle i kontrollhallen.

Seksjonssjefene Gro Lene og Magnus tok en rask prat med undertegnede, og de var samstemte

– Dette skal bli bra! Vi får større fagmiljøer for hele divisjonen, og alt blir mer enhetlig. Dette skal gavne både våre brukere og ansatte i etaten. Det har vært en lang prosess, så nå er det på tide å se fremover. Ja, vi venter fortsatt på flere avklaringer, men veien skal også gå seg til underveis, fortalte de.

HVORDAN OPPFATTER DERE HVA DE ANSATTE PÅ ØRJE TOLLSTED MENER OM OU?

– Tjenestemennene på Ørje sitter nok litt på gjerdet, og det har ikke vært det



Markering av ny organisering

Nye Tolletaten endelig i gang

store engasjementet i forhold til OU her. Men, det er nok tretthet over omstilling her også, selv om grensa består, og de fleste beholder arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Det er små justeringer her sammenlignet med andre steder i Toller-Norge, sier Gro Lene Gundelsby.

– Det er positivt at vi nå er mer strømlinjeformet, får kortere og tydeligere kommandolinjer, skyter Magnus inn.

– Satte mål blir tydeligere, og vi skal bli mer effektive. I tillegg får vi en enhetlig ledelse med lik behandling av- og for alle, sier de samstemt.

Norsk Tollerforbund ønsker alle lykke til i en ny og spennende organisasjon.

NORSK TOLLERFORBUND TILBYR

FORDELS MEDLEMSKAP

FOR DEG SOM SLUTTER ELLER HAR SLUTTET I TOLLVESENET

- IKKE MIST DINE FORDELER!



BLI FORDELSMEDLEM

KONTINGENT: KUN KR 500,- PR ÅR

DU FINNER MER INFO PÅ WWW.NORSKTOLLERFORBUND.NO (MENYEN FORDELSMEDLEM)

Et fordelsmedlemskap er et tilbud til de som slutter eller har sluttet i Tollvesenet, til å fortsatt beholde de medlemsfordeler de har gjennom Norsk Tollerforbund (og YS), samt at de mottar Norsk Tollblad. Pensjonister/uføre og andre ikke-betalende medlemmer fra før 1.1.2016 fortsetter sitt medlemskap som før, men gis anledning til å frivillig betale kontingent. Et fordelsmedlemskap i NT er ingen erstatning for å være organisert i en fagforening - for de som går over til Skatt anbefaler NT at man melder seg inn i Skattetatens Landsforbund (SkL).

NORSK TOLLBLAD, RØROSBANKEN, GJENSIDIGE, NORDEA DIRECT, VESTLIA RESORT OG YS FORDEL.

NEI, MEN JA TIL LØNNSOPPGJØRET

På tross av 60% nei blant NTs medlemmer stemte 81% av YS Stat ja til uravstemningen, i likhet med LO-Stat og Unio Stat.

Hele 60% av medlemmene i Norsk Tollerforbund stemte nei i uravstemningen til årets lønnsoppgjør i staten.

SAMLET FLERTALL FOR JA

Likevel endte den totale uravstemningen blant YS Stat sine forbund med et klart ja (81% stemte ja). I LO-Stat og Unio Stat er det også et stort flertall for ja, dermed er hovedtariffavtalen godkjent av partene.

– Jeg er ikke overrasket over utfallet fra våre medlemmer. Hele 60% nei er et klart uttrykk for at man reagerer på lønnsnivået og ikke minst de lønnsforskjeller vi ser mellom forskjellige grupper internt i etaten, kommenterer forbundsleder Fredrik Støtvig.

INGEN FÅR MER ENN ANDRE

– Lønna i tolletaten blir ikke bedre sammenlignet med andre gjennom lønnsoppgjørene i staten. Alle statsansatte får det samme, så her handler det økonomiske stort sett om å øke lønnen relativt i forhold til prisveksten (reallønnsvekst, red.anm.), forteller han.

– Jeg har sagt det før og sier det igjen; det er ikke lønnsoppgjøret i Staten som kan løse verken ulikhetene innad i etaten,

eller mellom de forskjellige etatene. Det er arbeidsgiver som ene og alene er ansvarlig for lønnsnivået i Tolletaten, og her har mange av våre medlemmer grunn til å være skuffet over utviklingen de siste tiårene, legger han til.

ANSVARET, OG SVARET, LIGGER HOS ARBEIDSGIVER

– Vi retter pekefingeren mot etatsledelsen da det er de som legger budsjettene i etaten. Derfor er jeg glad for at Tolldirektøren senest i går erkjente at de ser mange av de ulikhetene vi har påpekt i lang tid. Han har lovet oss at de nå jobber med å hente frem tallmateriale som skal gi dem en forståelse for hvor forskjellene ligger i etaten og gjøre tiltak ut i fra dette. Så skal vi i NT presse på for at arbeidsgiver følger opp sine egne intensjoner og at tiltakene ikke skaper enda større avstand mellom våre medlemmer, sier Støtvig.

– Lønnsgapet er nå så stort innad i etaten at vi ikke får rettet opp dette på kort sikt. Derfor haster det å starte et arbeid med å rette opp ubegrunnede lønnsforskjeller (som er vesentlig forsterket etter omorganiseringen) og ikke minst å få hevet det generelle lønnsnivået, sier Fredrik Støtvig.

LØNNSUTVALGET SYNLIGGJØR

FORSKJELLEN PÅ FAKTA OG PÅSTANDER
NT har et eget lønnsutvalg som nå har mye statistikk som dokumenterer lønnsutviklingen både til hver enkelt og grupper av medarbeidere. Mer om dette vil du kunne lese på de neste sidene i

dette bladet. En del funn her overrasker, mens andre antagelser blir bekreftet.

Dette tallmaterialet vil bli aktivt brukt og kontinuerlig oppdatert, slik at NT nå har et mye bedre bilde av hvor utfordringene ligger.

I år har Covid-19 hatt en enorm innvirkning på verdensøkonomien og Norges tåleevne i lønnsoppgjøret. I staten ble resultatet på linje med hva man forhandlet frem i frontfaget, noe som ga en lønnsøkning på 1,7%. I utgangspunktet ønsket ikke staten å tilby noe tillegg i år (uten om overhenget og glidningen fra i fjor), men i meklingen kom partene likevel frem til samme nivå som i industrien, noe som har vært "benchmarkingen" i de fleste lønnsoppgjør.

De viktigste endringene i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020

Det gis lønnstillegg som følger:
0,44% fra lønnstrinn 19-46
0,54% fra lønnstrinn 47-63
0,44% fra lønnstrinn 64-101
Dette gir et resultat på linje med resultatet i frontfaget på 1,7 %

Videre har det skjedd endringer i følgende punkter i hovedtariffavtalen:

2.5.1, endring/utvidelse i forhold til hvem som omfattes av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig. Nytt punkt C 2.5.3 3, Utvidelse av diskrimineringsgrunnlagene i henhold til likestillings- og diskrimineringslovens §6
2.5.5 3, tillitsvalgte skal årlig orienteres skriftlig om bruken
2.6.3 andre ledd, innskjerper organisasjonenes tilgang på relevant og historiske lønnsdata ifm forhandlinger etter 2.5.1
2.6.3 femte ledd oppfordrer partene til og enes om prosess ifm 2.5.1 forhandlinger, Blir ikke partene enige skal man følge pkt 1-9, herunder pkt 5 som sier at partene SKAL utveksle krav og tilbud samtidig om en av partene krever dette.
5.1, Boliglån utvidet fra 2,0 millioner til 2,3 millioner kroner
5.3.1, Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring, midlene beholdes (6 mill)
5.3.2, Kompetanse, midlene beholdes (25 mill) med noe endret tekst
5.4, Omstilling, midlene beholdes (4 mill).

Innsendingsfrister Norsk Tollblad 2021

Utgivelse	Materiellfrist
Norsk Tollblad 01-2021	15. februar
Norsk Tollblad 02-2021	10. mai
Norsk Tollblad 03-2021	30. august
Norsk Tollblad 04-2021	25. oktober

Over står de gjeldende fristene for å sende inn artikler, leserbrev, bilder og annet materiale til bruk i Norsk Tollblad i 2021.

Ta kontakt med redaksjonen på **post@norsktollerforbund.no** for å avtale andre innleveringstider. Artikler i bladet kan også bli benyttet på NT Nett og NTs Facebooksider om ikke annet er avtalt på forhånd.

LØNNSFORSKJELLENE ØKER

Allerede i 2019 gikk vi fra å være regioner til å bli divisjoner. Vi så fort at der var lønnsforskjeller som ikke kunne forklares på annet vis enn tidligere ulike regionale prioriteringer.

TEKST: IRENE SKANCKE BRATTEBERG

1. oktober i år var hele den nye organisasjonen på plass, og alle ansatte er nå plassert i sine nye seksjoner. Lønnsutvalget jobber videre med å kartlegge hvilke lønnsforskjeller som finnes, det være seg geografiske forskjeller, innenfor stillingskoder eller seksjoner. Lønnsstatistikken viser det vi forventet; der er betydelige forskjeller enkelte steder.

HØYT DER OPPE HENGER DE!

Gapet mellom de tollfaglige og ledelsen øker, det kan vi trygt slå fast! Det har vært en tommelfingerregel at det skal være omtrent 10 lønnstrinn i forskjell mellom hvert nivå oppover. Det vil si at hvor du enn måtte jobbe i etaten så skal din nærmeste leder ligge omtrent 10 lønnstrinn over deg. Nå har nok etatsledelsen mistet denne kursen og vi er blitt topptunge med større og større lønnsgap mellom ledergruppe og de i førstelinje.

Pr. 1. oktober ble det ansatt mange nye ledere i etaten. I forkant av utlysningene kartla lønnsutvalget dagens faktiske lønnsnivå i ledergruppen. Det ble diskutert med arbeidsgiver, men de valgte tross dette å lyse ut stillingene i høyere lønnsspenn enn de som besitter lignende stillinger faktisk hadde fra før.

Resultatet ble større forskjeller enn noen gang. På forrige side (fig. 1) er noen eksempler på dagens gjennomsnittlige lønnsnivå for tollfaglige kontra ledere.

Tollinspektøren ligger i snitt i lønnstrinn 44 og nivå 4-leder i lønnstrinn 74. Om vi legger godviljen til og tar utgangspunkt i tolloverinspektøren i stedet, har den likevel 18 lønnstrinn opp til sin leder.

Oversikten øverst til høyre (fig. 2) viser gjennomsnittlig årslønn innenfor ulike stillinger. Dette er trist lesning. De tollfaglige stillingene ligger lavt i lønn, med liten differanse mellom tollinspektør, førstetollinspektør og tolloverinspektør. Spesialrevisoren er den eneste som bikker fem hundre tusen.

Ser vi på årslønnen mellom lederlønningene hopper disse derimot opp ca. 250.00 mellom hvert nivå. Vi synes det er en urimelig stor forskjell mellom de tollfaglige på golvet og de som skal lede dem.

ET LØNNSTRINN ER IKKE ET LØNNSTRINN

Om en førstetollinspektør i lønnstrinn 50 og en avdelingsleder i lønnstrinn 80

1 Det er viktig å presisere at vi her kun opererer med grunnlønn da det er uttrekk av grunnlønn i SAP som er vårt utgangspunkt. Det er jo mange som går turnus, har tillegg som hundefører etc., og disse tilleggene fremkommer ikke i vår statistikk.

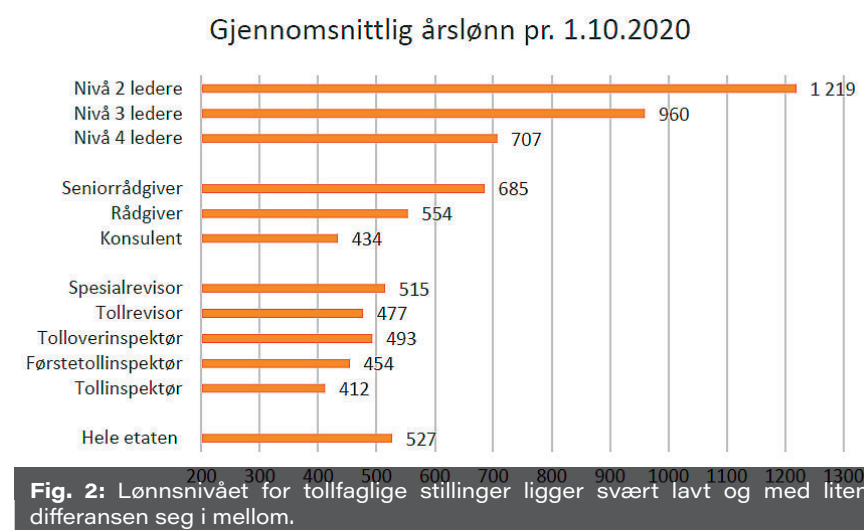


Fig. 2: Lønnsnivået for tollfaglige stillinger ligger svært lavt og med liten differansen seg i mellom.

begge får hvert sitt lønnstrinn i et lokalt oppgjør, tenker du da kanskje at de har fått det samme? Langt derifra.

Om du ser på grafen under (Fig. 3) så utgjør forskjellen på lønnstrinn 50 og lønnstrinn 51 7.200 kr, som er en økning av lønnen på 1,6 %. Økningen fra 80-81 utgjør derimot hele 23.900 kr og er en økning av vedkommende sin lønn på 4,5 %!

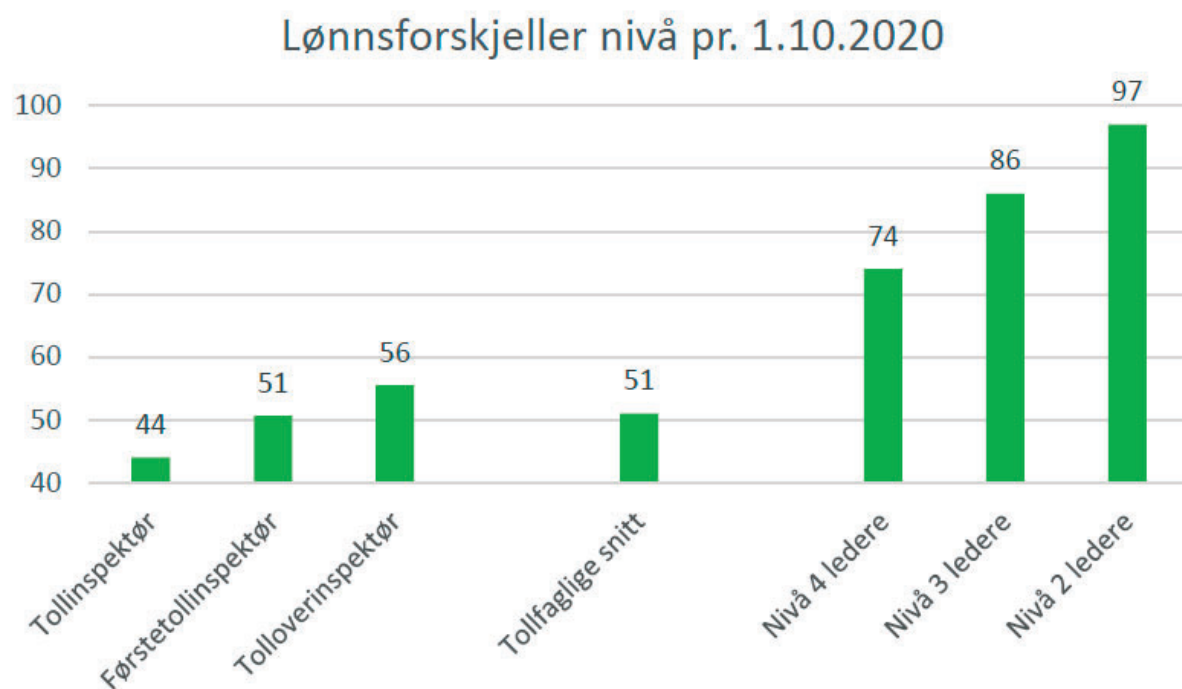


Fig. 1: Nivå 4 leder = seksjonssjef og underdirektør, Nivå 3 leder = avdelingsleder og avdelingsdirektør, Nivå 2 leder = divisjonsdirektør. En tollinspektør har nå altså 30 lønnstrinn i snitt opp til sin seksjonssjef som nærmeste leder!

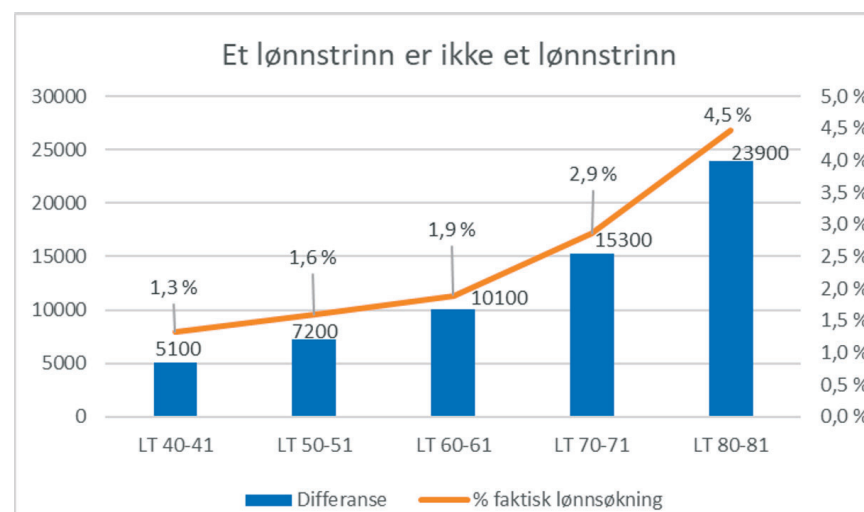


Fig. 3: Ligger man høyt på lønnsstigen kan man sitte igjen med tre ganger så høy lønnsvekst som de som er nederst.

...fortsetter på neste side

LØNNSFORSKJELLENE ØKER

...fortsetter fra forrige side

En ganske betydelig forskjell, man kan si avdelingslederen da har hatt over tre ganger så stor lønnsoppgang, både i kroner og i prosent av tidligere lønn.

NYE KONTRA «GAMLE» SEKSJONSSJEFER

Da snakker vi ikke fødselsdato, men de nyansatte pr. 1. oktober, kontra de som har vært seksjonssjefer i lang tid. Ryktene begynte raskt å gå på at de nyansatte var plassert betydelig høyere i lønn enn de nåværende. Vi ba arbeidsgiver om oppdatert lønnsstatistikk for hele etaten pr. 1. oktober, og resultatet var dessverre verre enn fryktet.

Om vi ser spesifikt på denne gruppen er det nå skapt enorme forskjeller i lønnsnivå, som hverken kan forklares ut ifra ledererfaring, størrelse på seksjon eller geografi (se Fig. 4).

I for eksempel grensedisjonen er de nyansatte lederne, både interne og eksterne, i snitt plassert nesten sju lønnstrinn høyere enn de som har vært seksjonssjefer i mange år. I vareførselsdivisjonen er differansen noe mindre, men fortsatt nesten fire lønnstrinn.

For å oppsummere, de lavest lønnede tidligere seksjonssjefene ligger fortsatt fra lønnstrinn 63 og oppover, mens ingen

nye er ansatt lavere enn i lønnstrinn 74. Det er 11 lønnstrinn i forskjell!

Nå er NT jo ikke uenige i at lønnsnivået generelt i etaten må opp, det er jo faktisk NT's evig aktuelle slagord. Men man kan ikke si A uten å si B. Om etatsledelsen mener at avlønningen i ledergruppa bør ligge på nettopp dette nivået for å være konkurransedyktig sammenlignet med andre etater, kan de ikke bare vurdere lønnen til de nytilsatte.

Det naturlige neste steg er da å se på både de eksisterende lederne, samt resten av etaten for å søke å oppnå en harmonisering og en heving av lønnen på alle nivåer!

VIKTIG! NT kritiserer ikke noen for å ha fått bedre lønn enn snittet, NT kritiserer arbeidsgiver for å skape økte forskjeller!

INVITASJON TIL SAMARBEID

NT inviterte tidlig etatsledelsen til et teams-møte om saken, og allerede 17. september hadde vi et møte hvor temaet var OU, samarbeid og lønn. Tolldirektør Øystein Børmer og direktør i Administrasjonsdivisjonen, Erik Guldhav, deltok sammen med Heidi Vildskog og Ivar Sletten, divisjonsdirektører for hhv GD og VD.

Lønnsutvalget la frem en del av denne statistikken og viste til de urimelige forskjellene som har oppstått i lønn. Arbeidsgiver hadde nok ikke samme oversikt over dette som oss da, men var heldigvis lydhøre. Børmer bekreftet at de så det hadde oppstått en lønnsmessig

LØNNSUTVALGET BESTÅR AV:

- Irene Skancke Bratteberg, sentralstyret (VNT)
- Stein Nordgård, sentralstyret (NNT)
- Anne Beate Riegels, ØNT
- Jarle Trandum, MNT
- David Tino Pokorra, OAT
- Øystein Gaundal, SNT
- Anita Taring, PIT

«strekk i laget» som var uheldig. Tross det hadde dessverre ikke arbeidsgiver en konkret plan for å rette opp i disse skeivhetene da.

I skrivende stund, 12. november, har NT akkurat avholdt årets andre landsstyremøte, og Børmer og Guldhav var igjen invitert til å diskutere både OU og lønn. Det var gledelig å høre at arbeidsgiver nå selv hadde bestilt en rapport på lønnsforskjellene i etaten, og vil invitere NT til forhandlinger for å starte arbeidet med å rette opp eventuelt ubegrunnede forskjeller så snart analysene foreligger. Pengene til dette må tas av eget budsjett, noe arbeidsgiver er klar over. Vi er derfor optimistiske med tanke på at vi snart kan komme i gang med dette arbeidet!

NT sentralt sammen med landsstyret har også avholdt tariffkonferanse der konkret statistikk fra lønnsutvalget er gjennomgått, og vi jobber nå i felleskap med en strategi opp mot kommende lønnsforhandlinger med arbeidsgiver. Vi ser virkelig frem til å starte arbeidet!

Irene Skancke Bratteberg
Leder lønnsutvalget

Seksjonssjefer lønnstrinn pr. 1.10.2020

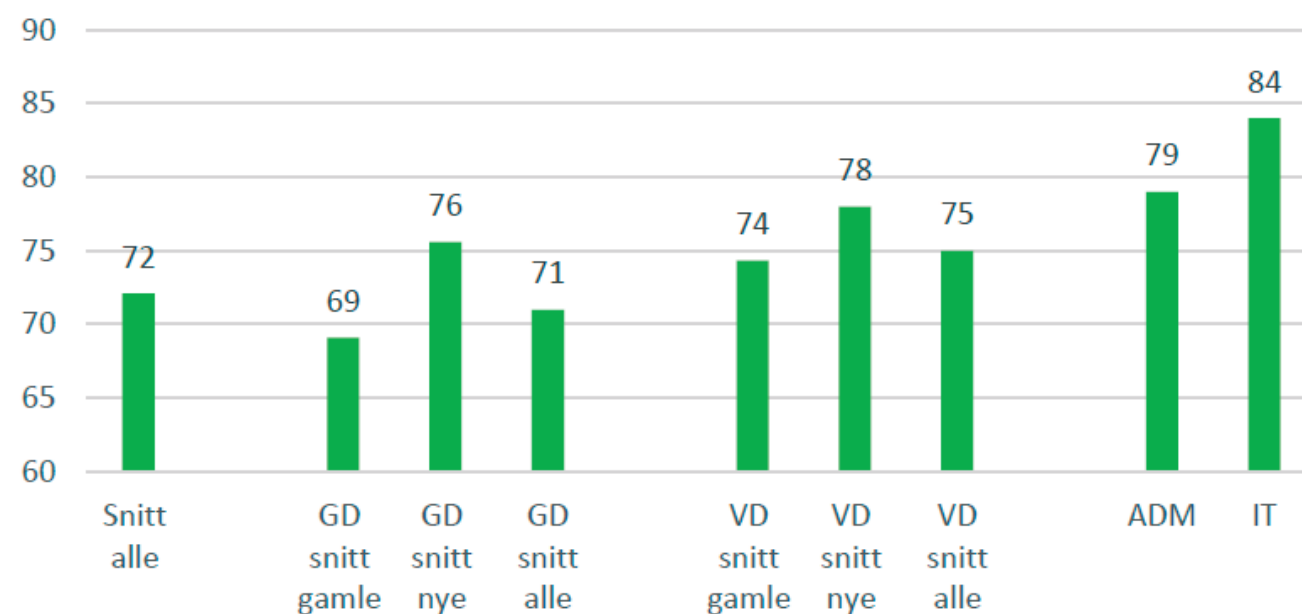


Fig. 4: Lønnplasseringen av nye seksjonssjefer har skapt enorme forskjeller innenfor samme ledernivå.

DIVISJONSNYTT - FRA GRENSEDIVISJONEN

DET SKJER MED SMÅ SKRITT ENDRINGER I GRENSEDIVISJONEN, MEN MANGE HAR NOK IKKE DENNE OPPLEVELSEN I SITT DAGLIGE VIRKE.

skrevet av:

Ron Erling Pedersen
Divisjonstillitsvalgt Grense



Det oppleves heller som om tiden står litt stille ute på lokasjonene, mens man på divisjonsnivå kun har fokus på framtiden og det store bildet.

Lokalt oppstår dermed følelsen av å ikke bli sett. Dette er tilbakemeldinger vi har fått fra tjenestepersoner, men også fra ledere lokalt. Vi ser på dette som en stor utfordring for arbeidsgiver, og har derfor oppfordret til å komme med klare føringer rundt hvilke ansvarsområder divisjonsledelsen mener skal ligge til områder/avdelinger/seksjoner, og hva som skal ligge til divisjonen.

Vi tviler ikke på at divisjonen jobber mye og bra, men vårt spørsmål har vært om man ser seg litt blind på fremtidsrettede mål og ikke har nok fokus på det som skjer i dag og i morgen «der ute».

FORSKYVING AV ARBEIDSTID

Dette er noe som har blitt praktisert i mange år, ofte bare kalt som omdisponering av mannskaper. Det har enten vært arbeidsgiver som har ønsket å flytte på sine ressurser, eller at den enkelte ansatte har hatt ønske om dette. Forskyving av arbeidstiden innebærer at man flytter på de timene man ordinært skal jobbe en bestemt dag.

Tariffavtalen vår fastsetter hvilken kompensasjon vi skal ha for de ulempene vi påføres ved å si ja til å forskyve arbeidstiden. Tillegg for forskjøvet arbeidstid er ikke overtidsgodtgjøring, men prosentvis tillegg til ordinær timelønn. Hvis den ansatte selv ønsker å forskyve sin oppsatte arbeidstid en bestemt dag, utløser dette ingen ekstra kompensasjon.

I staten er det sånn at for den tiden av den forskjøvede arbeidstiden som faller 1 time eller mer utenom din opprinnelige

oppsatte arbeidstid, betales det et tillegg tilsvarende 50% av timelønnen for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00. Det gis et tillegg tilsvarende 100% av timelønnen for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 samt på lørdager, søn- og helgedager.

Denne høsten har det vært ekstra mye bruk av forskyvninger, og vi har fått tilbakemeldinger som tyder på at man kanskje ikke har fått den kompensasjonen man rettmessig skal ha. Her er det viktig at den enkelte som mistenker uoverensstemmelser tar kontakt med sin nærmeste leder for å få avklart dette.

EVALUERING AV 6-UKERS RULLERING AV ARBEIDSPLEANER

Fra 1. mai ble som kjent kjørt en felles oppstartavturnusene i Grensedivisjonen. Dette innebar at grunnturnusene stort sett forble uendret, men at man skulle evaluere arbeidsplanene i et intervall på seks uker.

Vi har nå sammen med arbeidsgiver evaluert denne ordningen. Hverken vi eller arbeidsgiver har fått tilbakemeldinger som antyder at det er store utfordringer med denne ordningen, og er derfor enige om at ordningen fortsetter i sin nåværende form. Tiden fra ordningen startet og fram til nå er nok ikke et fullverdig evalueringsgrunnlag på grunn av endringer som er gjort i forbindelse med Covid-19, men partene er enige om at vi melder inn utfordringer som eventuelt skulle dukke opp, og gjør nye evalueringer ut ifra disse.

FRAMTIDIG MANNSKAPSMANGEL

Vi har flere ganger denne høsten forespurt arbeidsgiver om planer for å opprettholde et forsvarlig antall ansatte ute i kontrollen og i ekspedisjonen. Bakgrunnen for at vi ønsker planer på dette er at vi får tilbakemeldinger fra tillitsvalgte i flere av områdene om at de er bekymret for en allerede lav bemanning, og at det er klare tegn på at denne situasjonen bare kommer til å forverres.

Som kjent er det nå aspiranter på skolebenken ved TKS, og høsten 2021 er det oppstart for potensielle fremtidige tollere ved universitetet i Stavanger og som eventuelt kan settes i produksjon fra høsten 2024. Dette er alle bra ting, men vi frykter at det i tiden fram til at vi eventuelt har nye tollere å fylle på med, har oppstått en så stor mangel på mannskaper at det vil gå hardt ut over gjenværende ansatte, som vil få en økt arbeidsbelastning.

Arbeidsgiver vedgår at det kan oppstå lav bemanning ved enkelte tjenestesteder i en periode før nye ansatte tiltrer, men at de da eventuelt får gjøre tiltak for å begrense økt arbeidsbelastning. Momentet med fare for lav bemanning i en mellomperiode er tatt med i divisjonens risikovurdering.

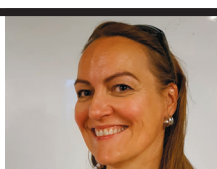
Ron

DIVISJONSNYTT - FRA VAREDIVISJONEN

VI ER NÅ ETT STYKKE INN I NY ORGANISERING, PÅ GODT OG VONDT. ETTER SOMMEREN OG RUNDT OVERGANGEN OPPLEVDE MANGE ET VAKUUM PÅ INFORMASJON.

skrevet av:

Lise Vibeke Arntzen
Divisjonstillitsvalgt Vare



Det har vært og er mye som skal på plass på kort tid og mange har hatt spørsmål de syntes det har vært vanskelig å finne svar på.

NT har meldt behovet for mer informasjon både på divisjons -og sentralt nivå, samt prøvd å svare ut en del og informere medlemmer via NT.Nytt.

VLG (Ledergruppen i Varedivisjonen) hadde i forkant av overgangen til ny organisasjon ett par dagers samling på Gardermoen. Her var det planlegging for oppstarten. Alle seksjoner meldte at de var klar til oppstarten, men at alt ikke var helt ferdig og klart. Man måtte gå opp oppgavene noe. Det kritiske var i fokus og arbeidsgiver mener det ble ivaretatt.

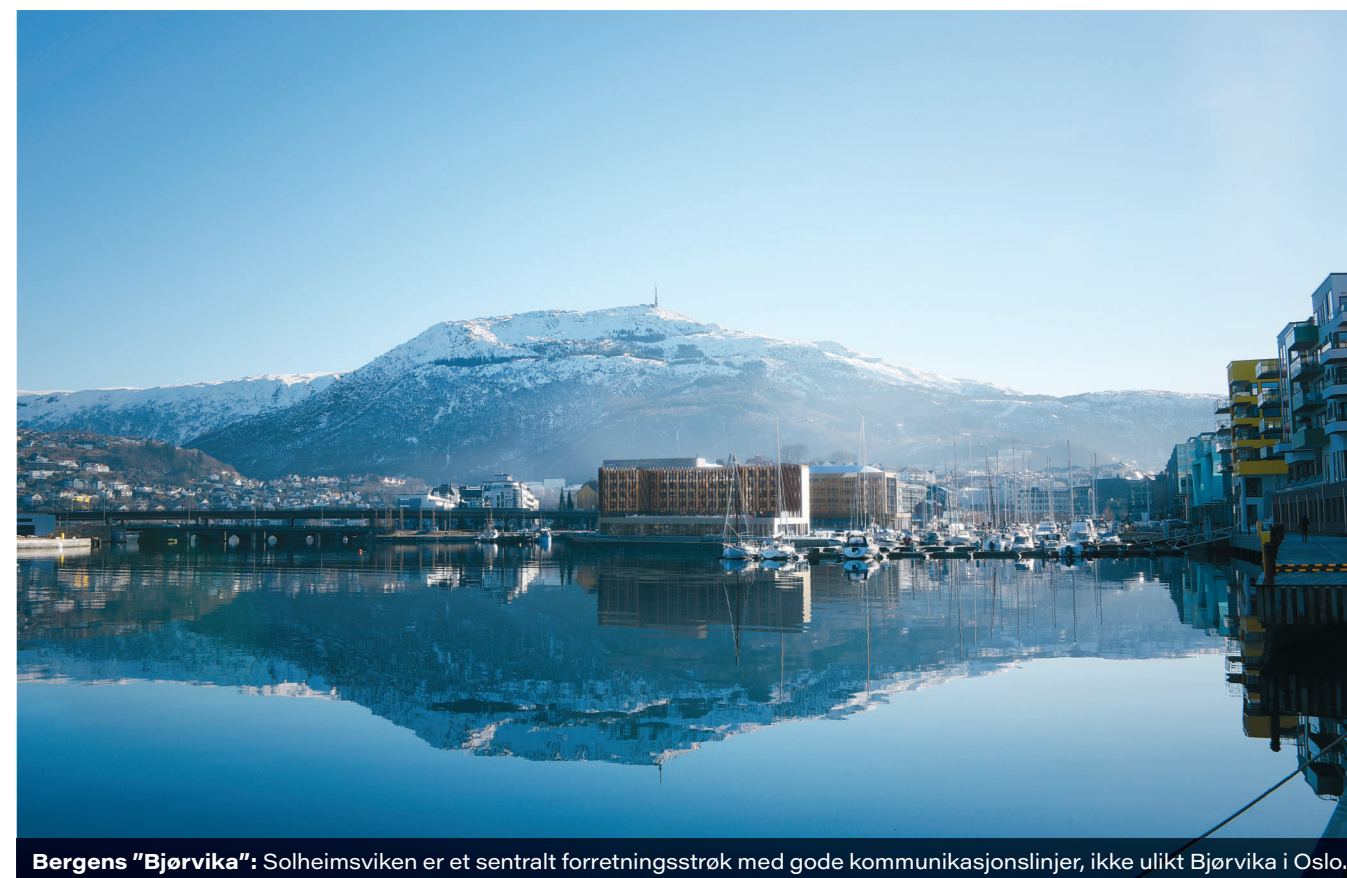
Noen vil fremdeles være bundet opp med oppgaver og prosjekter en tid til. Disse blir å komme over til sine seksjoner etter hvert som dette er ferdig og kvittert ut.

RESSURSSITUASJONEN

Det er 296 medarbeidere i VD og det er plan om å få noen til. Det er noe lav bemanning i stabene. I Kristiansand på Tillatelsesseksjonen og Juridisk seksjon i Bergen er det kritisk. Det jobbes med dette og 8 stillinger er lyst ut i første omgang. Disse er 3 saksbehandlere/rådgivere til Tillatelsesseksjonen i Kristiansand, 1 HR seniorrådgiver, 1 HMS rådgiver, 1 seniorrådgiver samarbeidende aktører og 2 jurister. Juristene vil bli ansatt som rådgivere eller seniorrådgivere etter hvordan relevant praksis de innehar.

Det vil komme flere stillinger til utlysning etter hvert. Arbeidsgiver mener å ha et godt bilde av avganger og vil ha rekruttering som følger dette. Bemanningsplanene ligger til grunn.

Det var drøftinger i forbindelse med utlysningstekstene. Her ble det påpekt flere ting. Blant annet stillingene i Kristiansand/Tillatelsesseksjonen der det ble søkt etter saksbehandlere/



Bergens "Bjørvika": Solheimsviken er et sentralt forretningsstrøk med gode kommunikasjonslinjer, ikke ulikt Bjørvika i Oslo.

rådgivere fortrinnsvis med bachelor med jus/økonomi eller tollfaglig. Her ønsket NT at det skulle fokuseres mer og i hovedsak på den tollfaglige kompetansen. Man antar at det kan komme søknader/medarbeidere fra GD, men det vil også utlyses eksternt. Dette blir et samarbeid med GD som da sannsynligvis vil miste nødvendig kompetanse og medarbeidere til VD.

SYKEFRAVÆRET

Sykefraværet i divisjonen har gått ned i 2. tertial fra 8,72 til 4,96. Nedgangen er i både egenmeldte og legemeldte tilfeller. Det er normalt at sykefraværet er noe lavere i 2. tertial, men tendensen ser bedre ut enn tidligere. Man kan anta

at mye hjemmekontor også spiller noe rolle her.

EIENDOMSPROSJEKTET BERGEN

Flytting fra Tollboden til Tollpakkkhuset foregikk 25-27. september. I hovedsak er det kun etterretning og oppfølgingsseksjonen igjen i Tollboden. Stort sett vil det være enkeltkontorer. Dette pga kronasituasjonen. Mange er også på hjemmekontor en tid fremover.

Hovedkontoret til VD i Bergen er nå endelig bestemt. Det skal ligge i Solheimsgaten 13, i 5. etg som er sentralt i Solheimsviken. Dette er Bergens svar på Bjørvika. Det er gode kollektivmuligheter og nærhet til Bybanen.

...fortsetter på neste side

...fortsetter fra forrige side



Man håper på å være inne i de nye lokalene innen juni 2021. Lokalene skal bygges og tilrettelegges for å passe etatens behov, og leieavtalen har en varighet på 10 år. Man er pr oktober/november i gang med optimaliseringsfasen med spissing av arealene og detaljene.

Det vil bli åpent landskap med fellessoner i midten. Det ble uttrykt skepsis fra både fagforening og vernetjenesten ang utfordringene med åpne landskap. Det er få enkeltkontorer. Arealberegningene tar høyde for arealkravet på 6m² pr person.

SAMHANDLING MELLOM DIVISJONENE
Vi opplever noen utfordringer her. Det kan bunne i at organisasjonen ikke har fått satt seg riktig enda. Det er flere som gjerne vil endre tjenestested av forskjellige grunner. Her har vi også eksempler på IA tilpasninger som vi ikke får gjennomført fordi det går på tvers av divisjonene. Samhandlingen og

gjennomføring av slike tilfeller burde la seg gjøre. Det er vår mening i flere av tilfellene vi har sett. Det er svært viktig at divisjonene etter hvert, når de viktigste tilpasningene er på plass, har et godt fôra for samhandling og styring også på tvers.

Dette er viktig for å kunne skape en etat som står sammen om oppgaveløsningene og tar vare på all kompetanse som er viktig for helheten og alle divisjonene. Vi må ikke komme i den gamle «fella» med indre og ytre tjeneste – nå bare med nye navn, Grense og Vare.

Det er en vanskelig tid å starte en ny etat med hjemmekontor og restriksjoner, så å si ingen fysisk møtevirksomhet, i en tid vi kunne trenge ekstra mye av nettopp det motsatte. Vi får inderlig håpe våren og sommeren kan bli en bedre tid i så måte og at etaten og divisjonene får kommet i gang ordentlig. Det er svært mye arbeid som gjenstår.

Varedivisjonen	Dimensjoneringsstall 2019	Ansatte ink. leder pr. Nov 2020
Vareførselsdivisjonen Bergen	1	Div.direktør
Styresstab Bergen	12-14	9
Utviklingsstab Bergen	10-13	4
Analyseavdelingen Bergen	1	Avd.leder
Etterretningsseksjonen Bergen	7-9	3
Etterretningsseksjonen Oslo	13-15	13
Brukerdialogavdelingen Bergen	1	Avd.leder
Veiledningsseksjonen Oslo	16-17	17
Forebyggingsseksjonen Bergen	9-11	7
Digitaliseringsseksjonen Oslo	11-13	10
Klassifiseringsavdelingen Oslo	1	Avd.leder
Laboratoriet Oslo	8-10	9
Tariffseksjonen Oslo	7-9	8
Oppfølgingsavdelingen Oslo	1	Avd.leder
Seksjon Oslo 1	22-25	23
Seksjon Oslo 2	22-25	22
Seksjon Oslo 3	22-25	24
Seksjon Drammen	20-24	25
Seksjon Bergen	11-13	10
Seksjon Kongsvinger	17-19	17
Seksjon Tromsø	7-10	6
Regelavdelingen Bergen	1	Avd.leder
Juridisk seksjon Bergen	11-14	12
Sanksjoneringsseksjonen Oslo	9-13	10
Omberegningsseksjonen Oslo	14-16	17
Prosedyreseksjonen Tr.heim	11-13	15
Tillatelsesseksjonen Kr.sand	13-15	11
Transitteringsseksjonen Oslo	14-16	18

DIMENSJONERINGSTALLENE

I Varedivisjonen er det pr november 296 ansatte. Hvis vi ser litt tilbake på dimensjoneringsstallene som ble lagt frem i planarbeidet i 2019 så kan det være interessant å se hvor vi ligger an pr nå. Hvordan bygges divisjonen? Hvilke justeringer er gjort?

Kjønnsbalansen i VD er kvinner 58,8%,

menn 41,2%. Det er som tidligere nevnt lyst ut flere stillinger i divisjonen som kommer i tillegg til oversikten her. Denne prosessen er i gang og det kommer flere stillingsutlysninger etter hvert.

Lise

HEKTA PÅ HUND

LARS ORNING KAN SE TILBAKE PÅ 30 ÅR MED KONTINUERLIG UTVIKLING AV ETATENS HUNDETJENESTE. I DAG ER HAN INSTRUKTØR, OG IFØLGE HAN SELV, HAR HAN DRØMMEJOB BEN. - JOBB OG HOBBY GÅR OM HVERANDRE, SIER LARS.

Lars startet sitt arbeid med tjenestehunder ved forsvarets hundeskole i tiden 1978 til 1980.

TEKST OG FOTO: NINA JOHANSEN BULLOCK

I løpet av sine to år der, jobbet han med opplæring og bruk av søkshunder. Under første del av 80-tallet trente han også opp to hunder for forsvarets hundeskole.



"Hello Dolly": For tiden er det "Dolly" som følger Lars på jobben, og er familiehund på fritiden.

Dette var noe han gjorde i fritiden. Den ene av disse hundene havnet hos tollvesenet på Svinesund.

Første hund i 1990

I perioden han jobbet ved forsvarets hundeskole, hadde han noe samarbeid med tollvesenet. Bl.a. i forbindelse med større NATO-øvelser i nord. Lars ble nysgjerrig på tollvesenet, og hvordan etaten jobbet, så han bestemte seg for å søke som tollaspirant. - Drømmen var å bli hundefører i tollvesenet, innleder han. Lars jobbet i operativ tjeneste da han startet i etaten i 1980. Han var svært fornøyd da han kom fast i narkotikagrappa ved Oslo tollsted i 1982. Der ble han til han ble ferdig tollinspektør og flyttet tilbake til hjembyen Tønsberg. I 1990 ble han hundefører og fikk sin første hund, Remi.

- Kan du fortelle litt om hundetjenesten før og nå?

- Hundetjenesten har utviklet seg non stop. Den ble først satt i et godt system da Rolf Krogh begynte som hundeinstruktør i begynnelsen av 90-tallet. Rolf kom fra forsvarets hundeskole, og han tok med



Historiefortelling: Å snakke med Lars Orning om hundetjenesten er som å få et dykk i historien om etatens utvikling av hundetjenesten. Snittalderen på hundeinstruktørene i Tolletaten nærmer seg 60 år så blant dem er det samlet mye erfaring.

seg sine erfaringer til tollvesenet. Rolf var et unikum, og han la grunnsteinen for hundetjenesten slik at vi er der vi er i dag. Med Rolf ble det satt større krav til hundeførerne og hundene, sier Lars engasjert.

- Det ble utferdiget nye godkjennings- og regodkjenningsprøver. Ettersom antall tjenestehunder økte, så vi et behov for flere instruktører. Det ble først opprettet en instruktørstilling i Stavanger, som et prøveprosjekt. Fra 1998 ble det tilsatt instruktører i alle tolldistriktene. Etter hvert har vår hundetjeneste blitt såpass anerkjent, at kollegaer fra mange land har kommet hit for og se hvordan

hundetjenesten er organisert og hvordan vi trener hundene våre. Vi har hatt besøk fra bl.a. USA, Australia, Russland og flere land i Europa. Vi har også levert hunder til tollvesenet på både Island og Færøyene. Hundeførerne har da tatt grunnutdannelsen hos oss, forteller Lars.

- Og hva er instruktørens konkrete oppgaver?

- Instruktørene tester hunder før innkjøp. Hundens sosiale adferd, miljø, jakt- og byttelyst etc skal registreres. Vi trener opp hundene som skal ut i ulike tjenester, narkotika-, sigarett- og valutahunder. Instruktørene har til enhver tid en til to

...fortsetter på neste side

HEKTA PÅ HUND



Skal bli flyplasshund: "Dolly" trenes opp til å bli valutahund og skal overleveres til ny eier på Gardermoen en gang på nyåret. I mellomtiden nyter hund og instruktør dagene sammen, her på luftetur utenfor flyplassområdet.

...fortsetter fra forrige side

hunder under opplæring. Akkurat nå har jeg valutahunden Dolly på opplæring, som skal leveres til Gardermoen på nyåret.

Vi har oppfølging av ekvipasjene og forvertene. Vi arrangerer sentrale hundekurs annen hvert år, men håper på å gjennomføre en gang i året, og regionale kurs annen hvert år. Vi har ansvar for grunnutdannelsen til hundeekvipasjene. Grunnkurs for nye hundeførere, overføringskurs og personsøkskurs. Alle instruktørene, samt en hundefører er utdannet dommere for å kunne sertifisere og resertifisere ekvipasjer. I tillegg holder vi foredrag for skoler, lag og foreninger med mere, ramser Lars oppfør han fortsetter:

– Det kan nevnes at foreninger som Lions og Inner Wheel (Rotary) har gitt store pengegaver for innkjøp av hunder til tollvesenet. De setter stor pris på at vi holder foredrag og demonstrasjoner for medlemmene. Dette er helt klart en medvirkende årsak at de gang på gang samler inn penger til innkjøp av hunder. Det er deres måte og være med på bekjempelsen av narkotika.

– Kjøp av hunder, fra hvor?

– Tidligere kjøpte vi mange hunder fra England. De siste årene har vi kjøpt fra oppdrettere i Norge. Fra 2018 ble innkjøp av hunder lagt ut på anbud. Vi har nå en A-leverandør, Optimum spesialhunder på Sollihøgda, og B-leverandør, Blåfjell på Mosjøen. Vi må forholde oss til A-leverandør, så lenge han kan dekke vårt behov. Om ikke, kan vi kontakte B-leverandør. Kvaliteten på hundene vi kjøper inn i dag er mye høyere enn tidligere. Vi har blitt flinkere til å teste- og plukke ut de riktige hundene. Ca 90%

av hundene vi kjøper blir godkjente, sier Lars.

– Kan du fortelle om hva som må til for å bli en godkjent ekvipasje?

– Alle førstegangsekvipasjer må igjennom et fem-ukers grunnkurs. Kurset omfavner alt fra teori, adferd- og læring, førstehjelp, mye praktiske søk, personsøk (siste uken) osv. Kurset avsluttes med teoretisk- og praktisk eksamen, hvor man får bestått/ ikke bestått eksamen. Etter bestått grunnkurs jobber vi instruktører tett på ekvipasjene i ca 3 måneder frem mot godkjenning. For erfarne hundeførere, er det et 14-dagers overføringskurs ved tildeling av ny hund. Men de må selvfølgelig «opp til eksamen og godkjennes». Alle ekvipasjer må re-godkjennes annet hvert år pr d.d., men jeg håper det blir endret til hvert år, sier en engasjert Lars.

– Har dere samarbeidspartnere utenfor etaten?

– Ja, det har vi. Vi har et godt samarbeid med Politiet, Forsvaret og Kriminalomsorgen. Vi «spiller ball med hverandre». Og vi er alle som jobber med tjenestehundene en godt motivert- og sammenspleiset gjeng som jobber godt sammen i vårt oppdrag. Vi ønsker alle å gjøre en god jobb, sier Lars overbevisende.

I direktoratet tok Kjersti Kjekslis over jobben etter Rolf Krogh. Hun er fagansvarlig og har kommet godt igang. Kjersti kommer fra politiet, hvor hun har jobbet med søkshunder, både som hundefører og instruktør.

Lars nevner at antall ekvipasjer har økt jevnt og trutt igjennom årene. I 1990 hadde tollvesenet ca 25 ekvipasjer, og i dag er det 41 godkjente ekvipasjer.

...fortsetter på neste side

HEKTA PÅ HUND

...fortsetter fra forrige side

I løpet av 2024 skal 27 ekvipasjer byttes ut, så behovet øker hele veien. Og når det gjelder instruktører, så er gjennomsnittsalderen på ca 60 år, så det må rekruttering til.

Pr i dag har Tolletaten fem instruktører på landsbasis. I løpet av høsten skal det utlyses en ny instruktørstilling.

- Hvor lenge er en hund i tjeneste?

– Utgangspunktet til den er 10 år, men er helsen og fysikken god, har noen holdt til 13 år, sier Lars fornøyd.

Men før intervjuet fortsetter på et nesten folketomt Gardermoen en novemberdag, må vi ut å lufte Dolly. Vi kjører rundt inne på området, og Dolly får en etterlengtet løpetur. Energien formelig spruter av unghunden. Lars svarer på telefoner, for det kimer jevnt.

- Du bor i Tønsberg og jobber på Gardermoen. Hvordan ser en typisk hverdag ut for deg?

– Klokka ringer 04.30. Da er det en rask lufting før jeg kjører retning Oslo/Gardermoen. Dagene går med til unghundtrening, lufting, kontorarbeide og oppfølging av ekvipasjer. Jeg er hjemme igjen alt fra kl 18-til 20, sier han.

- Hvordan ser familien din på «hundelivet» igjennom 30 år?

– De blir også knyttet til hundene. Hundene er et familiemedlem. Jeg har trent opp ca 30-40 hunder, så det blir en vane at jeg må sende de fra meg. Men selvfølgelig, noen ganger er det litt sårt å gi en hund fra seg. Barna mine skjønte ikke da de var små at hundene skulle gis



I sitt rette element: En tjenestehund skal lære seg å søke i et utall som blir gjenstand for "Dolly`s" fininstilte pengesnute.

varierte miljøer. Her er det pakkeposten på Gardermoen

bort etter ett år. Men de lærte mye og ble glad i dyr. Min sønn har egen hund nå, sier en smilende Lars.

– Ja, og barnebarnet Theodor på 3 år synes det er stor stas med Dolly nå. Hund er en livsstil for familien min, bekrefter han.

- Har du noen spesielle episoder du vil fremheve fra din tid i hundetjenesten.

– Ja, vi fikk noen a-ha opplevelser da vi

begynte med personsøk. Plutselig fant vi narkotika på bestefar på 80. Han var nok ikke objektet vi tidligere hadde plukket ut til kontroll. En gang jeg var på jobb i Larvik ved ferjeankomst, stoppet vi en franskmann som hadde en dårlig historie. Vi fant 10 kg heroin i dieseltanken på en Mercedes. Vi kontaktet politiet som iverksatte spaning og oppfølging i flere dager. Dette medførte at vi «knakk» et stort albansk nettverk, erindrer Lars.

– En annen gang markerte «Jacko» på en

Mercedes, og vi fant 10 kg cannabis i hver kanal. Problemet var og få ut pakkene. Det endte med at brannvesenet hjalp oss med og skjære opp begge kanalene. Ja, og en litt artig historie; Hunden min markerte på en bil, hvor vi fant 5 gram kokain. Vi sa til sjåføren at hunden hadde funnet narkotikaen han hadde i bilen og at vi lurte på hvor mye det var. Sjåføren innrømmet at «det er bare de 5 kiloene». Det viste seg at det i tillegg var 5 kg i bensintanken, humrer han.

- Kan du TVINN?

– NEI!!! Jeg kan fysisk kontroll med- og uten hund, sier han bestemt.

- Noe du vil nevne på tampen, Lars?

– Ja, at de reisende er stort sett positive når de blitt tatt ut til kontroll med hundessøk. Få klager på bruk av hund, mener den erfarne hundeføreren.

– Og kjære kolleger, når dere er på reise, meld dere som figuranter! Dette gjelder om dere kommer kjørende på landevei, eller reiser med fly og ferge. Hundene trenger kontinuerlig trening. For hundenes motivasjon er det veldig viktig og kunne få «treningsfunn» i en reell arbeidssituasjon.

Larsskal nå være instruktørforekviser fra Kristiansand til Torp i Sandefjord, med sistnevnte som base. Reisetiden blir endret fra 2 timer til 20 minutter for å komme seg på jobben. Det er fortjent etter 40 år totalt i «tollmanesjen»...

ÅRSMØTE OG NYE FASILITETER

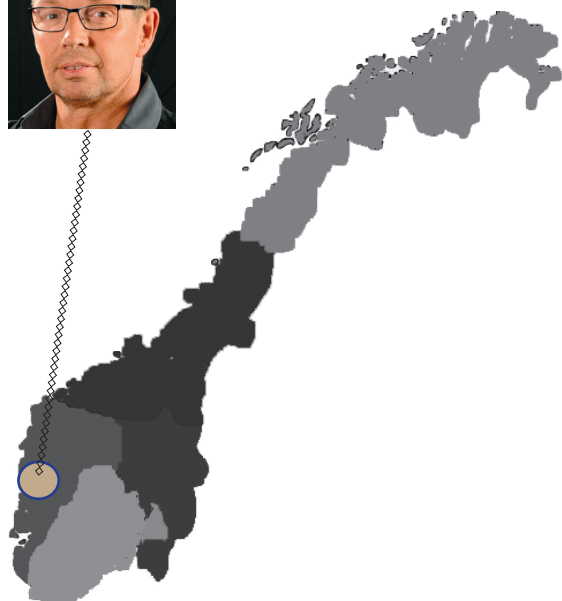
Min forening



Vest-Norge Tollerforening avholdt 24. september 2020 årsmøte. Årsmøtet var først tenkt holdt i mars 2020, men som andre lokalforeninger så vi oss nødt til å utsette grunnet Covid-19 pandemien. Av samme grunn måtte det utsatte møtet avholdes på teams.



Vest-Norge Tollerforening
Bjørn Martin Nilsen, lokalforeningsleder



Stor var gleden at vi da fikk ett større oppmøte av medlemmer enn ved tidligere årsmøter. 34 medlemmer deltok og i forkant var det lagt planer for logistikk, avstemming etc. Selv om det ikke er optimalt å gjennomføre viktige møter på teams så forløp møtet tilfredsstillende.

TAKK FOR LANG OG TRO INNSATS

Bortsett fra kasserer i VNT Daniel Rettenberger så var alle styrevervene på valg. Majoriteten av det sittende styret i VNT ble til slutt gjenvalgt. Styremedlem Morten Kambe fra Haugesund tollsted ble noen uker før årsmøtet tilbudt, og han takket ja, til seksjonslederstillingen ved GD seksjon Haugesund. Morten valgte da å trekke sitt kandidatur til styret.

Morten har gjennom en rekke år innehatt verv i tillitsmannsapparatet, både som nestleder og som styremedlem i Vest-Norge Tollerforening. Morten har også sittet som ansatte- representant i ansettelsesrådet i tidligere tollregion Vest-Norge. I tillegg har han lang fartstid i lønnsutvalget i Vest.

VNT takker Morten for lang og tro tjeneste i de verv han har utført for styret og VNTs medlemmer. Samtidig er det også tilfredsstillende å se at den administrative kompetansen Morten har skaffet seg gjennom tillitsmannsapparatet har vært en av faktorene for å kunne konkurrere om en lederstilling i tolletaten.

VNT har gjennom årene prøvd å ha styremedlemmer fra samtlige lokasjoner. Dette for å ivareta både lokal medbestemmelse og kompetanse ved alle tollstedene. Når Morten nå gir seg som tillitsvalgt står vi dessverre uten tillitsvalgte fra NT i Haugesund.

BERGENTOLLERENS VELFERDSFOND

I forbindelse med sammenslåingen av VNT Nord og VNT Sør ble en leilighet i Myrkdalen fjellandsby skilt ut fra VNT og opprettet som Bergentollerens velferdsfond. Fondet er registrert i Brønnøysundregisteret med eget organisasjonsnummer og eget styre. VNT har ingen myndighet i, eller fullmakter overfor fondet. Så langt er det kun ansatte i Bergen med medlemskap i VNT/NT som har kunnet benytte seg av denne hytten.

Ett av forslagene innkommet til årsmøte var ett forslag om overføring av 100.000,- fra VNTs driftsbudsjett for bruk til fremtidig drift av leiligheten i Myrkdalen. Bakgrunnen for forslaget er forventede større utgifter til tilkoblingsavgift og vedlikehold/reparasjoner. Forslagsstiller mente også at ett betydelig beløp tilfløt VNT gjennom salg av aksjer i Folkets Hus Bergen. Disse aksjene ble i sin tid kjøpt av Bergen tolltjenestemannslag og forslagstiller mente derfor var rimelig at noen av midlene tilfalt Bergenstollerens velferdsfond.

Forslaget ble vedtatt godkjent av årsmøte, under forutsetning av at velferdsfondets vedtekter ble endret slik at samtlige medlemmer i VNT blir gitt mulighet til å melde seg i fondet.

En utfordring er hvorvidt velferdsfondet på sikt har de nødvendige midlene til å drifte ferieleiligheten i fremtiden. Ett av alternativene kan bli å tilbakeføre denne til VNT og at den ved ny organisering overføres Norsk Tollerforbund. Det vil kunne føre til en ny medlemsfordel sammen med blant annet en eventuell overføring av OATs hytte ved Sjusjøen. Veien dit er lang og mange av

velferdsfondets medlemmer vil nok være skeptisk til en slik løsning.

Planen er å invitere representanter fra forbundskontoret til årsmøte i velferdsfondet for å vise hva NT kan tilby og hvilke tanker de har for fremtiden når det kommer til sin eiendomsportefølje. I tillegg må noen levere ett forslag ved årsmøte i velferdsfondet om tilbakeføring av eiendommen til VNT. Vi gjør oppmerksom på at det er kun velferdsfondet og deres årsmøte som kan ta en slik avgjørelse. Tiden vil vise hva vi ender på.

NYE FASILITETER FOR VAREFØRSELSDIVISJONEN

Etaten valgte Solheimsviken i Bergen da kontorene for vareførselsdivisjonen skulle på plass. For de ansatte i Bergen ble dette godt mottatt. Selv om tollboden i dag ligger i Bergen sentrum så er det likevel ca 15 minutters gange fra Vågsbunnen eller Festplassen.

Kollektivtransporten til Nordnes har heller ikke spesielt hyppige avganger og i regnbyen Bergen blir slike turer

Min forening



...fortsetter på neste side

ÅRSMØTE OG NYE FASILITETER

må gjennomføre en uravstemning om nedleggelse av Vest-Norge Tollerforening fra 1/1-2022 og det er mye logistikk som må på plass.

Som ellers i landet er de ansatte opptatt av det problematisk lave lønnsnivået for «fotsoldatene» i tolletaten. I tillegg har det oppstått noen problematiske lønnsforskjeller mellom nye og «gamle» ledere. NT sentralt er på ballen og det er kun etaten selv som kan ordne opp i dette ved å benytte midler fra eget budsjett. De sentrale lønnsoppgjørene på hovedsammenslutningsnivå vil aldri kunne løse dette for oss. Her får vi akkurat det samme som andre statlige ansatte. Verken mer eller mindre!!!

Eller ønsker Vest-Norge Tollerforening alle leserne av tollbladet en riktig God Jul.

Bjørn Martin

Min forening



...fortsetter fra forrige side

ofte en våt affære uavhengig av årstid. Når valget nå falt på Solheimsviken så vil kontorene ligge i tett tilknytning til bybanen i Bergen og sentralt i forhold til de fleste bydeler.

Bygget ligger ved de gamle Bergen Mekaniske Verksteder og våre kontorer vil ligge i den gamle motorhallen. En kuriositet er at min far hadde sitt virke i disse lokalitetene som produktivitetssekretær for det som den gang het Jern og Metall.

Selve Solheimsviken har de siste årene gjennomgått en stor forvandling og har gått fra å være en slitt del av byen vår til i dag å fremstå i ny drakt med spennende restauranter, leilighetskomplekser, hotell og annet næringsliv. Her tror vi at de ansatte vil få en god arbeidsplass. Undertegnede representerer tillitsmannsapparatet i referansegruppen til eiendomsprosjektet i Bergen.

NY ORGANISERING AV NORSK TOLLERFORBUND OG ARBEID LOKALT
For VNT sin del begynner vi nå arbeidet frem mot årsmøtet 2021. Vi

NOEN SMÅTANKER

I juni 2020 tok jeg over som leder i MNT. Jeg kunne skilte med lite til ingen erfaring fra foreningsarbeid, men jeg hoppet i det.

Læringskurven er bratt, og til tider kan veien virke noe tåkete. Jeg må bare ta av meg hatten for styret og medlemmene i MNT sin tålmodighet med meg. Tusen takk, jeg prøver, for dere.

LØNNA VÅR

Farfar brukte å si: "Ønsk i den ene handa og spøtt i den andre, så ser du hva du har mest av." Sett det på spissen, og det er blitt litt slik.

Det er stor misnøye med lønna vår, og en del tjenestemenn vurderer å kaste inn årene. En del "unge" leter aktivt etter ny jobb. Og det er ikke for at jobben vår er dårlig... Jobben i seg selv er variert, givende, spennende, interessant og morsom. Slik vil iallefall jeg beskrive jobben min. Selv om vi synes lønna er laber, så gir vi alt. Hele tiden, alltid.

FOLK OG FE

Vi tollere er en spesiell type mennesker. Vi er lojale mot arbeidsgiver og gir vi gir masse av oss selv. Vi strekker oss langt og lengre enn langt for å løse vårt oppdrag som samfunnsbeskytter. Det er nok mange kreative løsninger som vi fotfolk har kommet på for å spare tolletaten for penger, for at vi skal skaffe resultater.

Vi var en gang kåret til verdens beste Tollvesen. Vi er ikke der igjen enda, men jeg tør å si at vi tollere, vi har verdens beste kolleger. Alle tollerne jeg har møtt rundt



Min forening

omkring i Norge har alle noen felles trekk: faglig dyktig, ivrig, interessert og hyggelig. "Svakheta" vår er vel at misnøyen vår er glemt så fort vi begynner å jobbe.

Mye er nok sagt av andre som har ført pennen før meg, så jeg bare runder av med et siste ordtak om at dette var "Kort og godt" også ønsker jeg dere alle en god jul og et godt nytt år!



Midt-Norge Tollerforening
Jan-Eirik Skoglund, lokalforeningsleder



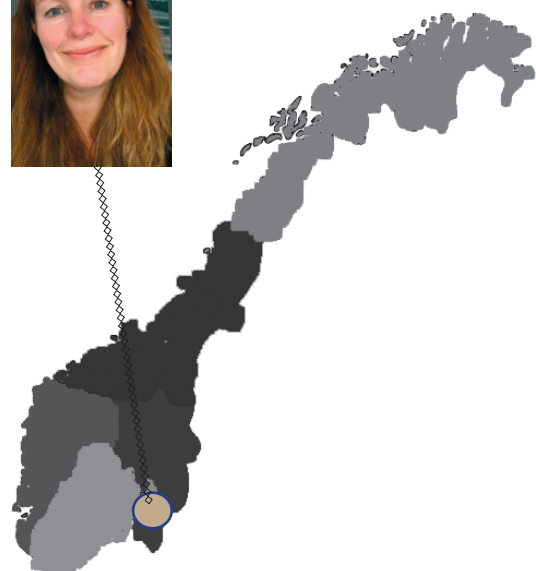


Som lokalforening for ansatte i tidligere Oslo og Akershus opplever vi nå store endringer framover.

På grunn av omorganiseringen har flere av våre medlemmer blitt overført til Øst-Norge Tollerforening eller Personalforeningen i TOD. Vi



Oslo & Akershus Tollerforening
Stine Bråten, lokalforeningsleder



er alle lokalforeninger under Norsk Tollerforbund. Det har også vært en overføring andre veien, og vi har fått medlemmer fra de nevnte to lokalforeningene. Velkommen skal dere være!

EN ANNERLEDES HVERDAG

Vi opplever noen organisatoriske utfordringer som vi mener vi fint klarer å løse, men som det er greit at dere kjenner til: Våre medlemmer har avdelingsledere med tilhold i Bergen, Moss, Sandefjord, på Gardermoen og på Helsfyr. Det vil si at Oslo og Akershus Tollerforening må forholde seg til åtte avdelingsledere og tre stabsledere på nevnte steder når det gjelder saker på dette nivået.

I året som kommer vil Norsk Tollerforbund jobbe med egen intern omorganisering, slik at vi er bedre tilpasset og rustet til å møte arbeidsgiver der de er. I mellomtiden skal vi klare å sjonglere ballene vi har i lufta. Derfor har vi også inngått et samarbeid med Sør-Norge Tollerforening som innebærer at de har den daglige kontakten med arbeidsgiver i Sandefjord. Det er en praktisk tilnærming som begge lokalforeningene har funnet at er en god løsning i en mellomperiode.

Vi har måttet bytte foreningskontor fra 5. etasje til 3. etasje på Helsfyr. Der har vi fått et møterom til disposisjon. Inntil videre har undertegnede stort sett hjemmekontor. Ikke nøl med å ta kontakt med en av oss i styret på Teams, telefon eller e-post. Noen i styret er fysisk til stede på jobb på Helsfyr eller Gardermoen, så slå gjerne av en prat med dem også. Styrets nye felles e-postadresse etter omleggingen er: PB_OsloogAkershusTollerforening@toll.no.

VI GÅR INN I VÅRT SISTE ÅR



Skal pusses opp: Foreningshytta på Sjusjøen er moden for en omfattende oppussing. Norsk Tollerforbund vil låne penger til Oat slik at dette blir mulig.

DET HAR VÆRT ET UTFORDRENDE ÅR
Uansett hvordan man vri og vender på det, mener jeg at det har vært et utfordrende år på mange måter. Det meste har dreid seg om OU, og i kjølvannet av det har det oppstått en del saker vi har jobbet med. Å flytte noen organisatorisk og fysisk kan ikke gjøres uten at det oppstår behov for å endre på mange andre ting også.

Vi har hevet saker oppover i tillitsmannsapparatet for at de skulle bli behandlet i VD, GD eller i Tolletaten sentralt. Vi mener arbeidsgiver har vært bakpå på flere områder. De ansattes forventninger til løsning på ting ligger langt høyere enn hva arbeidsgiver har klart å innfri. Vi vil fortsatt jobbe for at mye løser seg og kommer på plass neste år.

FORENINGSHYTTA PÅ SJUSJØEN

Vi opplever at det er mange som lurer på hva som vil skje med foreningshytta vår på Sjusjøen. Det er en intensjon om at denne skal overføres til Norsk Tollerforbund når vi på et tidspunkt oppløses. Vi vet det er noen som kanskje ønsker en annen løsning, som for eksempel at hytta selges og pengene deles ut til medlemmene. Det er dessverre ikke sånn bestemmelsene

ved oppløsning av en forening er. Man har ikke rettigheter til eiendeler, enten det er penger eller kapitalvarer. På samme måte har ikke medlemmer et privat ansvar for en eventuell gjeld heller. Jeg er ikke jurist og kan ikke gå inn på detaljer her, men vil opplyse om at vi skal ha en prosess på dette blant medlemmene våre.

I skrivende stund har det oppstått et behov for å låne penger til vedlikehold av hytta. Norsk Tollerforbund har stilt seg positive til å gi oss et rentefritt lån. Vi holder på å skrive en lånesøknad som skal behandles i landsstyret.

GOD JUL OG GODT NYTT ÅR!

Vi håper roen snart senker seg, og at dere alle får en fredelig julefeiring, enten det blir på jobb eller hjemme. Vi ser fram mot et nytt, spennende og innholdsrikt 2021. I Brønnøysundregistrene står det at Oslo og Akershus Tollerforening ble stiftet i 1895 (selv om vi i nåværende form ble registrert i 1995). Vi tar sats og hopper ut i vårt siste år!

Julehilsen
Stine



KONTRAKTEN ER BRUTT



Min forening



**Hvilken kontrakt prater jeg om?
Jo, kontrakten alle tollere inngikk
med arbeidsgiver og staten når
vi begynte i Tolletaten.**

Kontrakten er ganske enkel og grei: Anstendig lønn og sikker arbeidsplass! Jeg har jobbet i Tolletaten i 21 år og har hatt gleden av å jobbe med mange flinke og dedikerte kolleger, som hver dag har gjort det "lille" ekstra for å utgjøre en forskjell som samfunnsbeskytter.

De første 10 årene i Tolletaten var det egentlig aldri noe "snakk" om lønnstrinn og hvilken markedspris det var på en toller. Vi utførte jobben vår, jobbet overtid når det var påkrevd, jobbet alle "rød-dager" i henhold til oppsatt turnus, og lønna som ble utbetalt var anstendig. Men de siste 10 årene har det skjedd en gradvis innskrenking av alle disse "godene", og den generelle lønnsutviklingen har vært begredelig. Resultatet er en lønn som tidvis gjør det vanskelig å få endene til å møtes og ekskludering fra boligmarkedet.

Jeg tror allikevel den største skuffelsen ligger i at arbeidsgiver ikke anerkjenner de som utfører Tolletaten sine kjerneoppgaver, all den tid ledere og eksternt nyansatte opererer på et lønnsnivå som er langt unna vår hverdag. Og denne forskjellen mellom topp og bunn er hovedgrunnen til den gryende misnøyen vi opplever om dagen.

SMÅ FORSKJELLER - STOR TILLIT

Forskjellene innad i etaten øker for hver dag som går, og det er en farlig utvikling. Hvis den fortsetter så tror jeg det vil kulminere med "sivil ulydighet" og aksjoner vi ikke har sett i Tolletaten før. Små forskjeller er viktig for en organisasjon, det bygger tillit og fellesskap. Som igjen fører til god produktivitet og omstillingsevne. Derfor trenger vi en toppledelse som ser og anerkjenner denne målsettingen (hvis det er en målsetting da?).

Lønningene til ledere og de som utfører administrative oppgaver har skutt i været de siste ti årene, mens fotfolket mer eller mindre har stått på stedet hvil. Denne utviklingen forklares ofte med at man operer i et marked, og for å være en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver, så må det avlønnes deretter. Vel og bra, og vanskelig å argumentere mot. Men dette regnestykket har også en annen side, og det er den "interne markedsprisen" på tollern. Det sier seg jo sjøl av vi også har en markedspris. Hva er Tolletaten uten tollere, eller sagt på en annen måte, uten tollere ingen Tolletat. Og dette er noe arbeidsgiver bør anerkjenne, og som må gi utslag på lønns slippen.

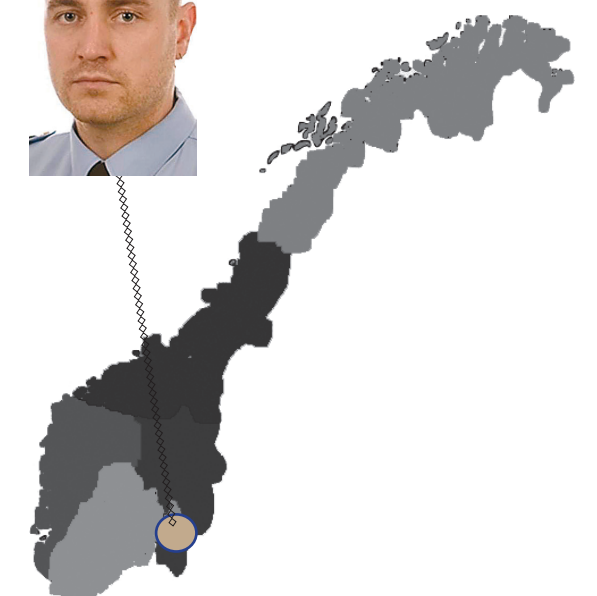
De økende forskjellene vi ser i Tolletaten er en trussel mot selve samfunnsoppdraget. Vierferd med å få en splittet etat hvor graden av tillitt blir mindre og mindre. Samtidig så har vi store mannskapsutfordringer og

motivasjonen til tjenestemennene er på bristepunktet.

På landstyremøte til NT i begynnelsen av november noterte jeg meg en uttalelse fra tolldirektøren som sa at hans mandat var; "en lønnspolitikk som maksimerer samfunnsoppdraget". Jeg må si det er vanskelig å se at dagens lønnspolitikk vil maksimere noe som helst, bortsett fra misnøye.



Oslo & Akershus Tollerforening
Kristian Mentzoni, sekretær



Min forening



KONTRAKTEN ER BRUTT

modellen). Dette innebærer at lovtekstene ofte formuleres med kan- og bør-benevnelser, og i utgangspunktet er dette bra, men for at dette skal fungere for begge parter så kreves det en arbeidsgiver som er sitt ansvar bevisst og utøver sin myndighet med to tanker i hodet samtidig.

SNEVER JURIDISK TOLKNING

I våres fikk jeg den gledelige beskjeden om at jeg hadde fått innvilget støtte til gjennomføring av etter- og videreutdanning. Jeg gledet meg til å ta fatt på et spennende og nytt kapittel i min karriere. Men ganske tidlig så viste det seg at ny organisering, også hadde ført til innskjerping av praksis til innvilgelse av permisjonsdager til gjennomføring av EVU-studier. I korte trekk så mener jeg arbeidsgiver bedriver juridiske spissfindigheter i denne saken. De legger seg på en tolkning som kun ser til regelverket med "må-krav" og ignorerer regelverket som henviser til en kan-bestemmelse. Gjennom denne tolkningen av permisjonsregelverket fratar arbeidsgiver mange arbeidstakere muligheten til å søke EVU-midler og gjennomføre høyere utdanning. Denne praksisen innebærer at mange må ta permisjon uten lønn eller ferie for å kunne delta på obligatoriske samlinger og annet studierelevant arbeid.

Ettersom arbeidsgiver innvilger og bruker store beløp på EVU-midler, skulle man anta at arbeidsgiver også hadde en interesse av at studiet ble gjennomført med et godt læringsutbytte og resultat. Det er viktig å huske at disse midlene kun blir tildelt studieemner som arbeidsgiver har bestemt etter et nødvendighetskrav som de selv har valgt, med andre ord, man kan ikke søke på hva som helst.

Dette er ett av mange eksempler hvor arbeidsgivertolker regelverket i arbeidstaker sin disfavør. De gir med den ene hånda og tar med den andre. Det er nettopp denne utøvelsen av styringsretten som gjør mange av disse spørsmålene vanskelige å ta opp for

både arbeidstaker og tillitsmannsapparatet. For riset bak speilet i disse spørsmålene er at arbeidsgiver innskrenker eller i verste fall opphører hele ordningen. Men jeg mener allikevel at vi må "presse" arbeidsgiver til å vise både tillit og individuelle tilpasninger i slike spørsmål. Da jeg gikk på tollerskolen så lærte vi at konduite er moralsk og etisk riktig i visse situasjoner. I henhold til Wikipedia forklares konduite slik: "Konduite er takt, åndsnærværelse eller evne til skjønnsmessig å treffe en avgjørelse i en situasjon som ikke dekkes av reglementet".

Og jeg vil oppfordre arbeidsgiver til å vise litt mer konduite. Ofte så utgjør disse spørsmålene veldig lite for arbeidsgiver, men veldig mye for arbeidstaker. Det er lov å være raus. Og summa summarum, så er jeg helt sikker på at det vil gagne arbeidsgiver også.

VEIEN VIDERE

Siden mars har hele landet vært sterkt preget av tiltak for å redusere smittefaren i den pågående pandemien vi står i. Dette har selvfølgelig også preget Tolletaten, hvor hjemmekontor har blitt det vanlige. Vi har også mange ansatte som har stått i frontlinjen med egen helse som innsats, for å opprettholde kontrollen og den generelle vareflyten. Det har blitt utarbeidet hjelpeturnuser og tjenestemenn har utvist stor fleksibilitet for en god gjennomføring av samfunnsoppdraget. Og midt oppi dette ble hele OU- prosessen iverksatt 1. oktober. En prosess som for veldig mange har vært fylt med mye usikkerhet og svært dårlig personalpolitikk.

Det vakuumet Tolletaten står i om dagen etter OU og Covid-19 er ikke tidspunktet for å være en transsynt arbeidsgiver. Snarere tvert imot er tiden inne for å vise generøsitet, tolke regelverk i arbeidstaker sin favør. Kort sagt bør arbeidsgiver i denne tiden vi er inne i vise raushet og tillit til sine ansatte.

Den misnøyen som rører seg i organisasjonen nå, har jeg aldri vært vitne til før. Skjebnens

ironi med at vi lever i meget spesielle tider, hvor det generelle arbeidslivet er sterkt preget av usikkerhet rundt covid-19, tror jeg har vært med på å "redde" arbeidsgiver fra masseoppsigelser. De store forskjellene vi nå ser er ikke bærekraftig i lengden. Og som jeg skriver i overskriften, så mener jeg nå at den uskrevne kontrakten mellom arbeidsgiver og toller`n er brutt.

Er det mulig å reversere denne utviklingen og få en felles forståelse for innholdet i denne kontrakten igjen? Svaret er JA. Men det er hevet over enhver tvil at ansvaret ligger hos tolldirektøren og hans ledergruppe og Finansdepartementet. Norsk Tollerforbund og tillitsmannsapparatet kan påpeke disse forskjellene, men det skjer ikke noe før arbeidsgiver ser og anerkjenner at disse forskjellen ikke er holdbare i det lange løp. Det må tilføres midler for å utjevne disse hårreisende lønnsforskjellene. Og det må føres en personalpolitikk som er basert på gjensidig tillit. I tillegg må vi arbeidstakere stå samlet, og den eneste reelle motvekten til arbeidsgiver er Norsk Tollerforbund. Så derfor vil jeg avslutte med å sitere en sangstrofe fra en av Klanens klassikere:

"Vi står sammen, og kjemper og vinner til slutt"

Kristian



GIR MED DEN ENE, TAR MED DEN ANDRE

Lønn er viktig, men har aldri vært hovedmotivasjonen til en toller. Vi visste da vi begynte i Tolletaten at vi aldri ville bli lønnsvinnere. Det som har vært vårt ankerpunkt for å jobbe i Tolletaten, foruten samfunnsoppdraget, har vært en sikker og trygg arbeidsplass. Med dagens personalpolitikk begynner denne tryggheten å få alvorlig slagside.

Et av hovedmålene til OU-prosessen har vært en harmonisering av tidligere regionale føringer, og med det ønsker man å oppnå likebehandling, uavhengig av om du jobber i sør eller nord, øst eller vest. Dette høres jo flott ut. Utfordringen med dette er at arbeidsgiver konsekvent har lagt seg på den praksisen som går i arbeidstaker sin disfavør, det være seg permisjon til gjennomføring av etter- og videreutdanning, virkemiddelbruk i forbindelse med OU-prosessen eller innvilgelse av ferie- og avspaseringsdager.

STYRINGSRETTOG MEDBESTEMMELSE

Regelverket som regulerer arbeidslivet er "uklart", i den forstand at veldig mye blir tillagt arbeidsgivers styringsrett, hvor arbeidstaker har medbestemmelse gjennom tillitsmannsapparatet (den norske



«TRUSSELEN» FRA ØST HAR IKKE AVTATT.

Meninger som står på trykk i denne spalten er innsenderens personlige ytring, og ikke nødvendigvis Norsk Tollerforbunds politiske uttrykk.

Hvordan ivaretar tolletaten det maritime samfunnsoppdraget i nord?

INNSENDT AV: **RAYMOND VÄLITALO**

Artikkelforfatter er tidligere seksjonssjef ved Kirkenes tollsted i tidsrommet 1. september 2009 - 30. april 2020.

Bekymring og undring er ord som dukker opp i mine tanker når det er tatt beslutning om å legge ned kontrollfasiliteter i havna for å flytte de til landeveisgrensen. Hvilken signaleffekt gir en slik avgjørelse med hensyn til samfunnsoppdraget?

For å si det sånn: «Ved å flytte bort fra fjæra, så flytter du fokuset bort på hva som kommer/reker inn i fjæra».

SCHENGEN-GRENSE

Øst-Finnmark grenser til tredjeland og som Schengen yttergrense må vi ta vår oppgave på alvor med tanke på kontroll av fartøy. Det å legge ned fasiliteter som gjør at vi har god oversikt og tilstedeværelse for kontroll av fartøy som ankommer vår havn, og hvor det er mange utenlandske fartøy som anløper,

er et feil signal. Kirkenes har ca. 550 anløp av utenlandske fartøy pr. år, direkteanløp fra Murmansk 150+ pr. år, og til kysten av Øst-Finnmark som Kirkenes har hatt som kontrollområde snakker vi om ca. 1000+ utenlandske fartøysanløp i året.

Nordøst-passasjen blir mer og mer isfri, og det forventes at fartøystrafikken vil øke over denne seilingsruten, og her er Kirkenes en naturlig anløpshavn med tanke på tilgjengelige tjenester som bunkring, omlasting etc.

KREVER KOMPETANSE

Kontroll av fartøy er såpass spesielt og kompetansekrevende, at vi må ha tjenestemenn/kvinner som er spesialister og har denne type kontroll som sin hovedoppgave. Av erfaring er det vanskelig å drive fartøyskontroll fra landeveisgrensa, hovedfokuset blir da naturligvis landeveistrafikken. Det finnes blant annet etterretning/kontroller som tilsier at fokus på fartøy bør styrkes nasjonalt, også i nord. Om man kun prioriterer eller legger til rette for kontroll av landeveistrafikken vil sjøgrensen fort kunne bli en «bakdør» som er åpen, og deler av samfunnsoppdraget kan dermed virke til å være «glemt».

Det er bra at vi satser på maritim innsatsgruppe i sør og vest, men vi må ikke glemme nordområdet. Vi har en lang kyst, og må for alvor ta inn over oss at vi har et samfunnsansvar, og har en samfunnsbeskytterrolle også på sjøgrensen i nord. Vi har samarbeidende etater som av tidligere erfaring vet at tolletaten er å regne med når det kommer til fartøyskontroll. Slik

trusselbildet er i dag, er «grepet» som er gjort merkelig når man ser hvordan andre etater organiserer og øker sin tilstedeværelse og sine kapasiteter nettopp mot «trusselen» fra øst. Vi må ikke miste fokus på maritime kontroller, men tvert imot øke fokuset gjennom å etablere en maritim innsatsgruppe i Øst-Finnmark med Kirkenes som base.

Vi må ikke komme i en slik situasjon at vi er avhengig av å få sendt ekspertise på langs av hele vårt langstrakte land for å få gjennomført fartøyskontroll. Vi må ha lokale «krefter» på plass som har eierskap til fartøyskontroll, lokal og geografisk kompetanse, og kan ta imot bistand fra andre enheter ved behov, og når de har kapasitet. Lokal tilstedeværelse er viktig med tanke på kontinuerlig tilflyt av informasjon om hva som rører seg i havneområdet.

VELDIG SYNLIG AT MAN IKKE ER SYNLIG

Tolletatens nye organisering burde vært slik at den bedre tilpasset seg lokale forhold ute i kontrollen, fremfor at kontrollen tilpasset seg organisasjonskartet. Kart og terreng bør stemme overens, og da er det en fordel at kartet tegnes etter terrenget.

Tilbakemelding fra samarbeidsetater og lokalt næringsliv har til felles at det stilles spørsmål om hva tenker dere på ved å flytte ut av havna som er Schengen yttergrense jf. det er viktig å være synlig som kontrolletat?

Det blir fort synlig at tolletaten ikke er fysisk til stede i havna, da kan vi fort få samme tilstander som i f.eks. Båtsfjord.

Båtsfjord er ofte brukt som eksempel fra vår sentrale ledelse på «problem» og hvor vi kan komme i en situasjon hvor vi må fly inn folk for å løse utfordringen (Båtsfjord er en uthavn der det sjelden er tollere til stede, dette er naturlig da det er lange avstander i nord og vi ikke fysisk er plassert i Båtsfjord).

Den sterkeste anbefalingen blir: Få på plass en maritim gruppe i Kirkenes på 6 stk. som tar seg av fartøystrafikken til Øst-Finnmark med bistand fra andre enheter når de har kapasitet. Vi har ennå tollere som er interessert i fartøystrafikken, vi må smi mens jernet er varmt og bøyelig, før det blir kaldt og stivt og vanskelig og bøye. Få etablert en maritim innsatsgruppe i eksisterende lokale som allerede befinner seg i havneområdet i Kirkenes, og med Øst-Finnmark som nedslagsfelt.

Da er det å håpe at Kirkenes fortsatt er bemannet, og med utsikt for en maritim innsatsgruppe etter 1. januar 2021 selv om Kirkenes som tollsted er lagt ned.

Ønsker alle en god jul!

Raymond

Meninger som står på trykk i denne spalten er innsenderens personlige ytring, og ikke nødvendigvis Norsk Tollerforbunds politiske uttrykk.



~ MINNEORD ~

Jens Kristian Grønsand har gått bort 28. september 2020



Bilde fra 1988 da Jens Kristian Grønsand var forbundsleder i Norsk Tollerforbund.

Det var med stor sorg vi mottok budskapet om at Jens Kristian Grønsand var gått bort lørdag 28. september 2020.

reorganisering av skatte- og avgiftsadministrasjonen, som var et forslag til sammenslåing av Skatteetaten og Tollvesenet. Det hele endte godt og ble nedstemt av Stortinget i 1994.

For de av oss som kjente Jens gjennom en lang karriere i Tolletaten er dette både uvirkelig og særdeles trist.

Jens begynte i Tollvesenet i 1970 i Horten, som da lå under Drammen distriktstollsted, og senere tjenestegjorde han i Drammen gjennom mange år.

Han ble tidlig med i fagforeningsarbeid og endte opp sentralt i Norsk Tollerforbund, først som nestleder i 1985, og som forbundsleder i 1988.

Den store saken i hans periode som tillitsvalgt var Rosa-prosjektet,

I 1994 ble han tilsatt som tolldistriktssjef i 5. tolldistrikt, med Skien som distriktstollsted. Senere virket han også en periode i Bergen for til slutt å ende opp i Drammen, også på disse stedene som tolldistriktssjef. Han ga seg i denne rollen når regiontollstedet ble flyttet til Kristiansand, som følge av ny regionalisering.

De siste årene han var i etaten før han ble pensjonist, tjenestegjorde han i Tollregion Oslo og Akershus.

Hans deltakelse både som tillitsvalgt og leder, var preget av hans store og ekte engasjement for etaten. Han var

meget kunnskapsrik og hadde tung tollfaglig erfaring, og kunnskap, å bidra med. I tillegg var han en meget munter og hyggelig person å være sammen med.

Hans store lidenskap ved siden av Tolletaten var hester og travsport. Også der engasjerte han seg gjennom flere tunge tillitsverv i Det Norske Travselsskap. Blant annet ledet hans Travselsskapets domskomite og var styreleder ved Jarlsberg travbane.

For oss som kjente Jens godt, og har jobbet tett sammen med han gjennom

mange år, så er hans bortgang særdeles trist.

Jens bodde, med få unntak i korte perioder, i Sande i Vestfold gjennom hele livet. Der hadde han sine røtter og der trivdes han.

Jens ble 71 år. Vi lyser fred over hans minne.

på vegne av NT
Odd A. Kristiansen
tidligere forbundsleder og tidligere regiondirektør i TOA

Norsk Tollerforbund

Medlemsfordeler i NT

NORMAN & CO

15 timer gratis advokatbistand pr år

Les mer

www.norsktollerforbund.no/advokattjenester



NORSK TOLLERFORBUND ØNSKER DEG OG
DINE EN

God jul og et godt nytt år



Nordea

Medlemstilbud fra Nordea!

Som Ys-medlem får du en av
landets beste billån. Nå med en
rente på 2,85%.

Eff. rente 4,36 % kr 150.000 o/5 år,
etableringsgebyr kr 2.000,- Tot. Kr 166.860,-

