- et naturlig valg

ÅRSBERETNING

2021

Norsk Tollerforbund

Vedlegg til
Landsmøteberetningen 2019-2021

Dine notater:

INNHOLD

VELKOMMEN SIDE 4-5

Valg og representasjon *side 7-9*
Handlingsprogram 2021 *side 10-11*

ÅRSBERETNINGEN 2021 SIDE 13-71
Sentralstyrets beretning 2021
Hovedsaker *side 16-37*
Administrasjon og drift *side 38-44*
Andre saker *side 45-71*

Gjennomgående landsmøtesaker
Regnskap 2020 *side 72-87*
Budsjett 2019-2021 *side 88-89*

VEDLEGG 90-91
Tiltaksplan kommunikasjon 2021 *side 90-91*

ÅRET DA ANNERLEDES BLE DEN NYE NORMALEN

INNLEDNING

I fjor var vi litt tatt på senga av Covid-19 og alt ble fort nytt. I år er vi ennå ikke tilbake vante tilstander, men å leve annerledes så lenge må sies å ha blitt den nye normalen.

Forskjellen fra 2020 er at i forkant av dette året har ting vært mer planlagt for å leve og virke under strenge restriksjoner.

Avlysninger og omgjøringer

Det har ikke vært mulig å gjennomføre samlinger i store deler av året, noe som har ført til avlysninger av en rekke konferanser NT skulle deltatt på. Våre egne tillitsvalgtkurs har blitt avlyst, eller rettere sagt utsatt.

Møtevirksomheten både i forbundet og med Tolletaten og i YS/YS Stat er i stort flyttet over på Teams og andre digitale møteplattformer. I etaten er det oftere fysiske møter nå mot slutten av året, men generelt sett vil vi nok ha flere møter over nett i lang tid fremover, enten rene nettmøter eller hybrid-møter, hvor noen er samlet fysisk, mens andre blir med fra andre kanter av landet.

Gradvis åpning

Både Arendalsuka og NTO-konferansen lot seg gjennomføre over sommeren og det ser så langt veldig lyst ut for å kunne arrangere Landsmøtet etter "gamlemåten", at vi samles på Geilo og sitter i samme sal sammen. Det blir nok også flere etterlengtede samlinger ute i lokalforeningene også i høst - det er jo siste samling med gjengen for flere før ny organisering flytter medlemmer over i nye NT-avdelinger.

Kort om rapporten

Denne årsberetningen starter der den forrige sluttet, fra 01/09-2020 og frem til og med 31/08 i år.

Regnskapene i denne årsberetningen er det ferdige resultatet for 2020. Revisorrapporten blir å finne i den kommende landsmøteberetningen.

Denne årsberetningen legges frem som egen sak nr 4-3 på landsmøtet i 2021.

Øvrig innhold i årsberetningen

For å skape en sammenheng så vil vi i denne årsberetningen også legge frem noen gjennomgående saker - altså saker som gjelder for alle tre årene.
Dette er

- Endringer i Valg og representasjon siden årsberetningen for 2020.
- Nytt handlingsprogram for 2021
- Regnskapet for 2020.

Disse er merket med det samme saksnummeret som de vil få i landsmøteberetningen.

I første årsberetning kunne man finne

- Vedtekter
- Statutter for fond
- Medlemsvilkår
- Personvernerklæring
- Etiske retningslinjer
- Kommunikasjonsstrategi

I denne beretningen legges kun med den nye tiltaksplanen for kommunikasjon i 2021, da det ikke er endringer i de andre vedleggene,

LANDSMØTESAK NR 1

VALG OG REPRESENTASJON 2021

Oversikten over hvilke personer som ble valgt inn i ulike verv på landsmøtet i 2018 er i sin helhet lagt frem i landsmøteberetningen for 2019-2021.

I denne årsrapporten gjengis kun sentralstyret og endringer gjort siden 31/8-2020.

Valg og representasjon inngår som egen sak i landsmøteberetningen som sak nr 1.

Status valg og representasjon 2020-2021 pr 31/08-2021

Sentralstyret anser at opplistingen av verv og representasjon er korrekt og i de tilfeller det er foretatt utskiftninger og fungeringer er dette i henhold til vedtektene.

Sentralstyret og endringer i andre verv i løpet av 2020-2021.

Sentralstyret:

Forbundsleder:	Karin Tanderø Schaug, OAT
1. nestleder:	Rune Gundersen, SNT (fung.)
2. nestleder:	Irene Skancke Bratteberg, VNT
Sentralstyret:	Pål-Otto Sørensen, PiT
Sentralstyret:	Stein Nordgård, NNT
Sentralstyret:	Bente Frøland, MNT
Sentralstyret:	Geir Arild Tønnesen, SNT
1. varamedlem:	Leif Christian Johansen, NNT
Kasserer:	Hans Helge Fredriksen, ØsNT
Kommunikasjonsrådgiver:	Steinar Myhre Knutsen, ØNT
Politisk rådgiver:	Stein Borvik, OAT

Fredrik Støtvig gikk av som forbundsleder 1. juni 2021 da han ble ansatt i tolldirektørens stab.

Ingunn Skogheim søkte permisjon fra vervet som 2. nestleder fra 31. desember 2020 grunnet fungering som seksjonssjef.

Irene Skancke Bratteberg ble av landsstyret valgt til fungerende 2. nestleder fra 1. januar 2021.

Vigdis Lunde har hatt fødselspermisjon fra 9. april 2021.

Morten Kambe gikk ut av sentralstyret da han ble ansatt som seksjonssjef 1. oktober 2020.

Karl Martin Husebæk gikk ut av sentralstyret da han ble valgt som leder i ØNT 1. oktober 2020

Rune Gundersen ble innstilt og konstituert av landsstyret til å fungere som 1. nestleder fra og med 1. juni 2021.

Divisjonstillitsvalgte (fra 1/6-2019 ingen endring)

Grensedivisjon	Ron E. Pedersen, Oslo og Akershus Tollerforening
	Atle Kjelsrud, Sør-Norge Tollerforening (vara)
Varadivisjon	Lise Arntzen, Midt-Norge Tollerforening
	Stein Borvik, Oslo og Akershus Tollerforening (vara)

VALG OG REPRESENTASJON

VALG OG REPRESENTASJON 2020-2021

Vernetjenesten:

AMU representant grense:	Stian Juhani Gretland
	Geir Magne Grundtjernlien
	Trond Bakken (vara)
	Thea Ruud Tovås (vara)
AMU representant vare:	Baste MIljeteig Ramsdal
	Pia Kristin Nordahl
	Anniken Giil (vara)
AMU representant TOD	Bente.Marian Lynum
	Dagfinn Blyverket (vara)
AKAN etaten:	Anniken Giil
	Harald Gramstad (vara)

Ansettelsesråd:

Grensedivisjonen:	Gry Reinfjell Kristiansen
	Zazyna Kristiansen (vara)
Vareførselsdivisjonen:	Line Beathe Hagberg
	Anikken Giil (vara)
	Olena Friedling (vara)
TOD:	Line Bollestad
	Britt Hilde Øiseth (vara)
	Geir Raastad (vara)

Prosjektutvalg NT OU:

Fredrik Støtvig (til 010521), Steinar M Knutsen, Karl Martin Husebæk, Atle Kjelsrud og Joakim Parvikoski, Karin Tanderø Schaug.

Økonomiutvalg NT OU:

Steinar Myhre Knutsen, Hans Helge Fredriksen, Børge Nicolaisen, Jan Stenberg og Trygve Gjermstad

Norsk Tollerforbunds lønnsutvalg:

Irene Skancke Bratteberg, Stein Nordgård, Anne Beate Riegels, David Tino Pokorra og Anita Taring.

Jarle Trandum og Øystein Gaundal gikk etter eget ønske ut av lønnsutvalget våren 2021 grunnet nye oppgaver og stor arbeidsmengde.

Aktivitetsnivå på forbundskontoret

Innkomne saker arkiveres i NTs dokumentarkiv. I tillegg til arkiverte saker kommer daglige henvendelser til og fra administrasjonen, lokalforeninger, enkeltmedlemmer og diverse samarbeidspartnere.

Møtevirksomhet i Norsk Tollerforbunds styrende organer

Det er i perioden avholdt:

- 6 sentralstyremøter (2 i 2020 og 4 i 2021)
- 2 landsstyremøter (2/2020 og 1/2021)
- Tariffkonferanse 2021
- I tillegg er det avholdt statusmøter med sentralstyret og landsstyret ca. annenhver uke.

Grunnet pandemien ble alle møtene unntatt tariffkonferansen avholdt digitalt

Medlemstallet

Pr. 31. august 2021 har Norsk Tollerforbund:

- 1177 betalende ordinære medlemmer
- 115 fordelsmedlemmer
- 284 pensjonister/livstidsmedlemmer og
- 45 gratismedlemmer (i fødselspermisjon, uføre etc).

LANDSMØTESAK NR 3-4

NORSK TOLLERFORBUNDS HANDLINGSPROGRAM 2021

Landsstyret godkjenner hvert år et handlingsprogram som skal være styrende for sentralstyrets arbeids- og innsatsområder.

Da handlingsprogrammet følger kalenderåret er det naturlig at handlingsprogrammet for 2021 som helhet godkjennes i forbundsstyre 1/2022.

Handlingsprogrammet for 2021 presenteres også i landsmøteberetningen som sak nr 3-4.

Status Handlingsprogram 2021

Sentralstyret anser i stor grad at handlingsprogrammet er fulgt uten alvorlige avvik. Tillitsvalgtutdanning er utsatt og enkelte samlinger er gjennomført via Teams på grunn av Covid-19. Endelig godkjenning vil bli gjort under forbundsstyremøte 01/2022, da foregående handlingsprogram hadde en varighet til og med 31/12-2020, og denne har en varighet til og med 31/12-2021.

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

ÅRSBERETNING 2021

SAK NR 4-3

TIL
LANDSMØTEBERETNINGEN
2019-2021

LANDSMØTESAK NR 4-3

SENTRALSTYRETS BERETNING FOR 2021

Samtlige tre årsberetninger godkjennes formelt under landsmøtet 2021.

Årsberetningen beskriver saker og hendelser fra 01. september 2020 (årsberetningen for 2020 ble avsluttet 31. august 2020) og frem til denne beretningen ble avsluttet 31. august 2021.

Årsberetningen tar for seg saker av generell betydning. Enkeltsaker det er arbeidet med er ikke tatt med i beretningen med mindre de anses å ha betydning for sentralstyrets arbeidsområder.

Beretningen inngår som et eget vedlegg under landsmøteberetningen som sak nr 4-3.

For å unngå blanding av saksnummer med landsmøteberetningen er alle saker som inngår i årsberetningen startet med årstallet 2021.

Status Årsberetning 2021

Sentralstyret er av den oppfatning at årsberetningen for 2021 gir et riktig bilde av hvilke saker og hendelser Norsk Tollerforbund har arbeidet med i perioden 1/9-2020 til 31/8-2021, og anbefaler at landsstyret og landsmøtet godkjenner årsberetningen.

SAKSLISTE

HOVEDSAKER 2020-2021 SIDE 16-37

2021-1 Lønn

2021-1-1 Hovedoppgjøret 2020 side 16
2021-1-2 Mellomoppgjøret 2021 side 17
2021-1-3 Lønnsforhandlinger 2.5.3 1c side 17-19
2021-1-4 Ny lønnspolitikk side 19
2021-1-5 Tolldirektørens innlegg om lønn på intranett side 19-23

2021-2 Omorganisering

2021-2-1 Innplassering side 24
2021-2-2 Virkemidler Moss side 24-26
2021-2-3 Omstasjonering side 26-27

2021-3 NT-OU side 28-37

ADMINISTRASJON OG DRIFT SIDE 38-44

2021-4-1 Covid-19 side 38
2021-4-2 Schønings/Okkenhaugs fond side 39
2021-4-3 Juridisk bistand side 39
2021-4-4 Kommunikasjon og medier side 39-41
2021-4-5 Kursvirksomheten side 41-42
2021-4-6 Medlemsantall side 42-43
2021-4-7 Medlemsmøter side 43-44
2021-4-8 Medlemsregister side 44

ANDRE SAKER SIDE 45-70

2021-5 Administrasjonsavdelingen i TOD side 45
2021-6 Boikott av Wizz Air side 45-46
2021-7 Budsjettsituasjonen side 46
2021-8 Etatsutdanningen side 47
2021-9 Hovetariffavtalens S16 side 47-48
2021-10 Høringer side 48
2021-11 IA-avtalen side 48-49
2021-12 Incentivutbetaling side 49-50
2021-13 Koronakommisjonens rapport side 50
2021-14 Kost/Diett side 50-51
2021-15 Lønnsutvalget side 51-52
2021-16 Medlemsfordeler side 52
2021-17 NTO side 53
2021-18 Rekruttering side 53-54
2021-19 Ressurssituasjonen side 54
2021-20 Studiedager - EVU side 55
2021-21 Særavtaler side 56
2021-22 Utsett side 57-61
2021-23 Velferdsmidler side 61
2021-24 Vernetjenesten side 61-62
2021-25 YS side 62-64
2021-26 YS Stat side 64-66
2021-27 Æresmedlemmer side 66
2021-28 Grensedivisjonen side 66-68
2021-29 Varedivisjonen side 68-70

SAK NR 2021-1

LØNN

SAK NR 2021-1-1

Hovedoppgjøret 2020

Fortsettelse av sak 2020-1-2

Grunnet Covid-19 ble hovedoppgjøret for 2020 utsatt til 1. september.

YS Stat krevde reallønnsvekst for alle statsansatte og at dette skulle gis som et generelt tillegg til alle ansatte i staten.

I tillegg krevde YS Stat at arbeidet med kompetanseløft for statsansatte skulle videreføres.

Det var ikke ønskelig med et lokalt oppgjør, noe både koronapandemien og rammens størrelse ikke kunne forsvare å sette i gang det lokale apparatet.

Til tross for at rammen fra frontfaget ble 1,7 prosent i 2020, mente YS Stat og NT at det var rom for reallønnsvekst for YS-medlemmene i staten.

Den 14. september ble det brudd i forhandlingene med Staten grunnet at motparten ikke imøtekom noen form for lønnstillegg. Forhandlingsutvalget i YS Stat hadde ingen annen mulighet enn å bryte ettersom Staten ikke ville føre reelle forhandlinger og totalt overså rammen som lå i frontfaget.

Statsoppgjøret gikk derfor til mekling med oppstart 23. september og ble det ikke enighet der så ville det bli streik i staten fra arbeidstiden start 15. oktober.

Etter mekling fire timer på overtid kom partene til enighet om et resultat som var i tråd med øvrige oppgjør i det spesielle året 2020. Rammen var på 1,7 prosent som ble fordelt som et generelt tillegg til alle statsansatte. I tillegg ble det gjort enkelte mindre justeringer i hovedtariffavtalen.

Hovedoppgjøret gikk til uravstemning og hele 60 % av NT sine medlemmer stemte nei til lønnsoppgjøret. Likevel endte den totale uravstemningen blant YS Stat sine forbund med et klart ja (81% stemte ja). I LO-Stat og Unio var det også et stort flertall for ja og dermed ble hovedtariffavtalen godkjent av partene.

SAK NR 2021-1-2

Mellomoppgjøret 2021

Tatt i betraktning at Norge og verden fortsatt lever under en pågående pandemi, ble mellomoppgjøret i 2021 omtrent som forventet.

Frontfaget endte med en ramme på 2,7%, men med et etterslep for statsansatte på 0,3% var det et krav fra NT at statsansatte fikk en ramme som sikret kjøpekraften. Dette klarte vi dessverre ikke, men differansen fra YS-Stats krav og endelig tilbud var til slutt så liten at det var uansvarlig og lite hensiktsmessig å gå til konflikt og streik.

NT var derimot veldig fornøyd med innretning og hvordan pengene ble fordelt denne gangen. 2.74% ble fordelt med et lite prosenttillegg og kronetillegg, der de med lavets lønn i tillegg fikk et kronetillegg på kr 4.000 opp til lønnstrinn 50. I tillegg ble samme kronetillegg redusert med kr 200 pr lønnstrinn fra lønnstrinn 51 og oppover. Dette traff godt for mange av våre medlemmer.

I tillegg ble 1,8% satt av til lokale forhandlinger. NT startet forberedelser til disse forhandlingene allerede juni 2021 da årets lønnskonferanse ble gjennomført.

Det lokale oppgjøret vil omhandles i årsrapporten for 2022.

SAK NR 2021-1-3

Lønnsforhandlinger 2.5.3 1c

Det var enighet mellom partene at det skulle forhandles lønn for å rette opp ubegrunnede lønnsforskjeller i forbindelse med OU-prosessen.

Disse forhandlingene skulle skje på etatsnivå mellom direktoratet og NT sammen med de andre organisasjonene.

Forhandlingene startet med et forberedende møte der det ble enighet om å at forhandlingene skulle starte 1. februar der man utveksler krav. Dette var lønnsforhandlinger der potten det skulle forhandles om var ukjent. Her var det arbeidsgiver som skjøt inn penger fra driftsbudsjettet, og altså etter en bestemmelse i tariffavtalen som omhandler ubegrunnede lønnsforskjeller som

har oppstått i forbindelse med omorganisering (OU).

Over en lang periode med mange forhandlingsmøter ble det til slutt enighet om et resultat den 9. mars 2021.

NT hadde i forkant av forhandlingene foretatt et grundig kartleggingsarbeid hvor samtlige lokalforeninger og NTs lønnsutvalg var tett involvert. Dette arbeidet resulterte i krav fra NT på om lag 5 millioner kroner.

Forhandlingene var særs krevende av ulike grunner. Det forelå ingen spesifikk pott som dannet rammen. I tillegg hadde partene forskjellige utgangspunkt, herunder vekting og prioriteringer. NT var fornøyd med at arbeidsgiver la penger på bordet, men hadde samtidig et håp og et sterkt ønske om en enda større pott. Arbeidsgiver la til slutt litt i overkant av to millioner kroner på bordet og det ble forhandlet i tro mot bestemmelsen om å rette opp ubegrunnede skjevheter.

Fra NT sin del var det viktig å poengtere at disse forhandlingene ikke hadde løst opp i alle de lønnsmessige utfordringene til etaten. Det er fortsatt skjevheter som må tas tak i sammen med andre utfordringer, men det ble presisert at det var et skritt i riktig retning.

NT uttalte videre at det fortsatt gjenstod mye jobb for å justere og heve medlemmer opp i lønn. Et viktig krav var derfor en harmonisering og utjevning av både stillingsbetegnelse og funksjonstillegg innenfor de ulike spesialiststillingene/funksjonene. Dette ønsket ikke arbeidsgiver å imøtekomme under forhandlingene, men det var enighet om at det skulle settes ned et partssammensatt utvalg som skulle jobbe med dette.

Det var enighet om dette arbeidet skulle prioriteres og i igangsettes så fort som mulig etter forhandlingene. Det er avgjørende for lønnsutviklingen at etaten får en helhetlig praktisering på hva som er stilling, hva som er funksjoner og hva som er oppgaver.

Noen nøkkeltall fra resultatet av oppgjøret:

- 81 personer fikk – totalt 2 050 972 brukt
- Ingen stillingskoder omgjort
- NTs medlemmer fikk 88,2 prosent av potten
- Seksjonssjefer i GD hevet til minimum lønnstrinn 69
- Alle ledere i oppgjøret er våre lavest lønnede med lang ansiennitet
- 39 kvinner fikk 43,3 prosent av potten
- 42 menn fikk 56,60 prosent av potten
- 44 av de som fikk hadde årslønn under kr 500 000,-
- 37 prosent av de som fikk hadde årslønn på over kr 500 000,-
- Protokolltilførsel om å jobbe videre med funksjoner, stillinger og tillegg for disse.

Fordeling på type stilling:

Fordeling	Antall	Beløp	Forklaring
Tollfaglige	36	690 280,-	Tin, Ftin og Toin
Ledere	22	815 100,-	I hovedsak seksjonssjefer
Gjennomgående stillinger	23	545 592,-	Renholdere, rådgivere, konsulenter m.m.

SAK NR 2021-1-4

Ny lønnspolitikk

Det er behov for en ny og revidert lønnspolitikk for tolletaten. Dagens lønnspolitikk kom til stand gjennom forhandlinger i 2016, men er ikke revidert siden.

Forhandlingene i 2016 var til dels krevende og det var ingen selvfølge om å bli omforente. Det er det heller ikke nå. Sett i lys av tolldirektørens innlegg på intranett om lønn kan det synes som at forhandlingene blir krevende denne gangen også.
NT ønsker likevel revideringen velkommen da etaten og behovet for lønnspolitikk har endret seg siden 2016. Det er ingen tvil om at etaten innehar utfordringer når det kommer til lønn og dette kan bedres gjennom en god og omforent lønnspolitikk.

Når dette skrives har ikke arbeidsgiver kalt inn til møte, men det forventes innkalling i løpet av sensommeren.

SAK NR 2021-1-5

Tolldirektørens innlegg om lønn på intranett

Den 21. mai og 1. juni 2021 gikk Tolldirektøren ut med egne innlegg på intranett. Første innlegget omhandlet kompetanse i tolletaten og siste om lønn og lønnspolitikk.

Det er historisk at en tolldirektør går så direkte ut på intranett om sitt syn på et såpass «betent» tema som lønn.

SENTRALSTYRETS BERETNING

HOVEDSAKER 2020-2021

Lønn er et område alle ansatte engasjerer seg i og sånn sett er krevende eller kanskje umulig å gi et svar på som alle liker. Tolldirektøren var ærlig, tydelig og direkte i sitt innlegg.

Bakgrunnen for innlegget var blant annet usikkerhet i organisasjonen knyttet til tolldirektørens syn på dette området. Etaten gjennomførte flere digitale spørrerunder vinteren 2021 hvor tolldirektøren deltok. Det samme gjorde divisjonsdirektør for administrasjonsdivisjonen, Erik Guldhav samt avdelingsdirektør for HR, Hilde Simenstad.

Lønn og lønnspolitikk var sentrale spørsmål og til dels krevende å svare på. Tilbakemeldingene i etterkant var delte og dels negative med tanke på klarhet, men flere også opplevde å få litt svar. NT på sin side får mange av de samme spørsmålene, både gjennom sosiale medier og direkte til tillitsvalgte rundt i landet. Med det som bakgrunn ble tolldirektøren oppfordret til å gå ut med sitt syn til de ansatte, noe han også gjorde.

Pr dags dato har innlegget fått 22 kommentarer fra ansatte med et enormt engasjement i form av «likes» på hver kommentar. Viser til noen av kommentarene som ble skrevet av foreningsledere i NT.

"Hjertet mitt sank jo mer jeg leste av denne artikkelen, som for meg var trist lesning. Min øverste leder forteller meg at alle andre enn de som innehar kjernekompetanse i denne etaten, tolleren, er mer verdt. Og at vi på en måte må akseptere det, for sånn er det bare.

Lønnspolitikken i etaten er omforent, det er riktig, men det er hvordan man gjennomfører den som er viktig. Å utvikle en ny lønnspolitikk for å «ta innover oss at vi må rekruttere mer dyr arbeidskraft i det åpne markedet», provoserer. Vi trenger en ny lønnspolitikk av mange andre årsaker.

Jeg leser her at formalkompetanse trumfer alt. Jeg vil ikke akseptere at tolldirektøren skylder på samfunnet, arbeidsmarkedet og til dels de tillitsvalgte, når han både forklarer og forfekter store interne lønnsforskjeller mellom etatens yrkesgrupper. Samtidig som han i forrige artikkel fremhevet at vi alle er tollere.

Det er en hån mot mange ansatte å si at den prosentvise lønnen til de med høyere lønn har vært lavere enn til de med lavere lønn, når man ikke samtidig sier at de som tjener mest likevel har fått mer i kroner og øre til å kjøpe mat for. Vi lever ikke av prosenter. Prosenter vil i alle sammenhenger gi mer til de som har mest.

Norsk Tollerforbunds statistikk, også fra 2016, viser at avdelingsledere, seksjonssjefer og underdirektører har hatt en formidabel reallønnsvekst, mens de tollfaglige og andre grupper uten formalkompetanse har hatt negativ eller liten reallønnsvekst. Bør ikke fokus være på hva vi sitter igjen med konto hver måned etter å ha gitt vår arbeidskraft til tolletaten?

Kan vi bifalle det vi leser her? Jeg klarer ikke det. Mange med meg får sjokk av å høre at det er helt greit for tolldirektøren at det skiller mange hundre tusen kroner i årlig avlønning mellom etatens stillinger, og at dette er en naturlig fortsettelse. Det er vondt å lese at de med tollfaglig kompetanse som har valgt et langt arbeidsliv i tolletaten, noen også med ekstern utdanning på veien, naturlig skal ligge i bunnsjiktet. Og enda verre er det at tolldirektøren ønsker dette velkommen! Funksjoner og stillinger kommenteres ved neste korsvei..."

HILSEN FORENINGSLEDEREN I OSLO OG AKERSHUS TOLLERFORENING

"Til Børmer. Forbundskontoret har frem til nå avholdt fra å svare direkte på saker på intranett da vi har egne kanaler for å kommunisere med våre medlemmer. Men denne saken er så viktig at den ikke kan stå ukommentert fra oss.

Det viktigste for Norsk Tollerforbund er at Tolletaten er en arbeidsplass som verdsetter og tar vare på de ansatte på en god og rettferdig måte. Det er helt avgjørende at vi har en personalpolitikk og lønnspolitikk som ivaretar alle, uavhengig av bakgrunn.

Det er i tillegg viktig å se helheten i dette og at hele etaten, uavhengig av divisjon har de samme mulighetene og følger de samme spillereglene.

Karrieremuligheter og lønnsutviklingen er faktisk noe av det aller viktigste. Når mange ansatte ikke føler at arbeidsgiver oppfyller dette, danner det seg en verkebyll i virksomheten som er ødeleggende på så mange nivåer.

Det beskrives i denne artikkelen at du anerkjenner lønnsforskjeller. Du skriver at vi lever i et samfunn med lønnsforskjeller blant yrkesgrupper og da må disse forskjellene også eksistere internt i etaten. Det er ingen tvil om at alle virksomheter innehar lønnsforskjeller. Det vil også Tolletaten alltid måtte ha. Men for å si det enkelt - det er grenser for hva man skal kunne akseptere og på hvilket nivå disse forskjellene bør ligge.

I tillegg vil prosentvis lønnsøkning alltid bidra til en ting, nemlig større forskjeller. Du kommer videre inn på lønnsutvikling og viser til statistikk fra både arbeidsgiver og NT. Statistikk kan brukes og tolkes på mange måter. Derfor har NT nedsatt et eget lønnsutvalg som jobber fortløpende gjennom hele året. Det viktigste med statistikk er å sammenligne epler og epler. Og ikke epler og pærer. Det er i tillegg viktig å se hva som ligger bak tallene. Vi vil snart legge frem de nyeste tallene og statistikken- og vi vil

SENTRALSTYRETS BERETNING

HOVEDSAKER 2020-2021

da kunne se hvordan «verdensbildet» ser ut også etter 1. oktober 2020.

Lønnspolitikken nevnes i store deler av artikkelen. Og lønnspolitikken er helt vesentlig for alle ansatte. Partene nedla et betydelig stykke arbeid under utarbeidelsen og forhandlingene i 2016 og kom til slutt til enighet. Nå har det gått 5 år og etaten har gjennomgått store endringer siden den gang. Ikke minst ser vi nå hvordan den har fungert og hvilke styrker og svakheter den har hatt. Forberedelser til reforhandling av lønnspolitikken er derfor allerede i gang.

Det skrives i siste avsnitt at det er å forvente at lønnspolitikken vil bli ganske annerledes på noen områder (fra arbeidsgivers ståsted). Jeg skal ikke spekulere voldsomt i hva som legges i det eller hvorfor det poengteres på denne måten, men bemerker at det har vært en styrke at lønnspolitikken har vært omforent frem til nå, men det er ingen selvfølge!"

MVH FUNGERENDE FORBUNDSLEDER I NORSK TOLLERFORBUND

"En Tolldirektør som tydelig viser hvor han og etaten står i forhold til lønn og kompetanse...

Tydeligheten skal direktøren ha for, men innholdet blir også for meg trist lesning. Økte forskjeller og toller`n blir mindre verdsatt både i forhold til lønn og kompetanse. Lønnsdannelse mellom oppgjørene har vært og er nærmest fraværende i Tolletaten(2.5.3). Det er stor avstand på «virkelighetsoppfattelsen» hva gjelder både lønn og kompetanse, og jeg ser med spenning på om arbeidsgiver og arbeidstaker klarer og være omforent om lønnspolitikken i fremtiden."

KALLE - LEDER ØNT

"Det er viktig for en enhetlig etat og arbeidsmiljøet at alle tollfaglige stiller likt når det gjelder å kunne søke på stillinger. Det må fortsatt gjenspeiles i kvalifikasjonskravene så lenge vi har tollfaglige med gammel utdanning. Vi kan ikke ha et A- og et B-lag, hvor tollfaglige med «gammel» utdanning må lære opp de nye bachelorutdannede, men senere blir avskåret fra å kunne søke på stillinger hvor bare de nye kan søke.

Vi har allerede noe av det samme i dag i Direktoratet. Hvor veldig kompetente tollfaglige må lære opp sine erstattere og blir fastlåst i samme stilling fordi det kreves bachelor eller master for å kunne søke på nye stillinger som kunne ha passet til en tollfaglig med lang spesialisterfaring. Alle tollfaglige i dag har vært igjennom konkurranse, siling og intervjurunder for å få aspirantstilling og flerårig utdannelse etterpå. Selv om utdanningen ikke er formelt anerkjent, må den fortsatt være anerkjent av Tolletaten."

HILSEN STIAN - LEDER PIT

Det er ingen tvil om at innlegget skapte store debatter, frustrasjon, sinne og oppgitthet blant de ansatte og ukene etter innlegget ble i stor grad preget av dette. Den 22. juni gikk NT ut med eget motsvar som ble lagt ut på både intranett, NTs facebookside og som eget nyhetsbrev.

Motsvaret hadde den intensjon å nyansere bildet. Vise de ansatte vårt syn på de samme spørsmålene og at NT,som største fagforening i tolletaten, har en tydelig politikk. Det var også en intensjon å gi håp og tro på personal- og lønnspolitikk i etaten.

arkivfoto: Tolletaten

SAK NR 2021-2

ORGANISASJONS-UTVIKLINGSPROSESSEN (OU) I TOLLETATEN)

Fortsettelse av sak 2020-2-1

Arbeidsgiver fremla endelig tilbud om innplassering 20. august 2020 med iverksettelse og startdato for ny organisering 1. oktober 2020.

Forbundskontoret fikk i denne perioden flere tilbakemeldinger fra ansatte som etterlyste informasjon om hva som skulle skje fremover.

Mange hadde fått nye ledere, nye oppgaver, nye kolleger, og der noen skulle fjernledes og andre pendle. De aller fleste fikk en eller annen form for endring som skapte spørsmål, noe vi ba arbeidsgiver ha en kommunikasjon -og gjennomføringsplan på.

I skrivende stund er det fortsatt mange som har hjemmekontor grunnet pandemien og flere har derfor ikke startet sin nye hverdag med pendling.

SAK NR 2021-2-1

Innplassering

Norsk Tollerforbund har det siste året fokusert på de enkeltsaker som fortsatt er i prosess.

Størstedelen av arbeidet med innplassering ble landet juni 2020 og eventuelle endringer må nå gjøres gjennom andre kanaler og prosesser. For eksempel søknad om omstasjonering eller søke på stillinger.

NT mottar forespørsler om flytting og endring av oppgaver med jevne mellomrom og opplever et klart behov for at arbeidsgiver tar tak i dette. I motsatt fall er det en bekymring for tap av arbeidskraft da ansatte ser seg nødt til å søke ut av etaten. Med tanke på et allerede lavt bemanningsnivå er dette viktig å prioritere.

Omstasjonering, prosess og resultat beskrives under eget punkt.

SAK NR 2021-2-2

Virkemidler Moss

Norsk Tollerforbund har per dags dato ikke kommet til enighet med arbeidsgiver for ansatte med arbeidssted Moss.

Saken omhandler ansatte som ikke fikk oppstart i Moss fra 1. oktober og følgelig skulle fortsette å jobbe fra Helsfyr eller Svinesund. Ansatte som allerede var plassert i Moss eller fikk innvilget hjemmekontor eller fjernledelse fra 1. oktober 2020 omfattes ikke av denne saken.

Vår tolkning av regelverk

Særavtalens intensjon må være at perioden for å få dekket utgifter til reise mellom hjemsted og arbeidssted er gjeldende fra det tidspunkt den ansatte faktisk får nytt arbeidssted. Det fremkommer lite hensiktsmessig å si at virkemiddelbruken er gjeldende i 18 måneder, men at de ansatte kun får 12 (eller mindre) grunnet at nytt tjenestested ikke er klart til innflytting.
Vi ser videre at vedlegget om virkemiddelbruk (tilknyttet omstillingsavtalen) sier at perioden er 18 måneder fra virkemiddelbruken trer i kraft. Betydningen av denne setningen gir rom for tolkning, men vi mener at omstillingsavtalen hele tiden har vært myntet på særavtalens intensjon.

Arbeidsgiver har vært veldig klar på at særavtalene er gjeldende og at omstillingsavtalen ikke kan svekke handlingsrommet som ligger i særavtalene.

Viser her til redegjørelse fra Advokat Benson.
*For ansatte som får tildelt **nytt tjenestested** som kan nås innenfor daglig reiseavstand kan følgende virkemidler benyttes for en periode på **inntil 18 måneder** fra **virkemiddelbruken trer i kraft**, jf. særskilt omtale av virkemidler pkt. 1.1.*

*Tolkningsspørsmålet må løses på grunnlag av bestemmelsen **ordlyd, historikk og praktisering**.*

*«**Fra virkemiddelbruken trer i kraft**» må forstås fra det tidspunkt den ansatte begynte dagpendling. Det gir den best språklige forståelsen av ordlyden. Det er da først virkemiddelbruken trer i kraft. Før den ansatte pendler er ikke virkemiddelet tatt i bruk.*

*Det støttes også av «Pendling til nytt arbeidssted», PM-2018-15: Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten § 6. Pendling til «**nytt arbeidssted**» skjer ikke før pendling til Moss (nytt tjenestested) iverksettes.*

SENTRALSTYRETS BERETNING

HOVEDSAKER 2020-2021

Arbeidsgivers ståsted
Tolkningstvisten og uenigheten er tilskrevet arbeidsgiver samt hevet til IDF-nivå. Arbeidsgiver avviser problemstillingen ved begge anledninger og mener at avtalens intensjon er oppfylt. Det vises til at felles oppstartdato er tydelig kommunisert samt at intensjonen om å unngå stor omstillingsbyrde bekreftes ved at de har gitt 18 måneder med tilrettelegging.

Arbeidsgiver poengterer videre at en praktisering slik NT ønsker, vil gi tilfeldige og urimelige utslag der noen fikk fordelen av å sitte lengere på sitt gamle arbeidssted og deretter nye godt av virkemidlene i ytterligere 18 måneder.

Advokat Benson har følgende kommentar til dette:
Formålet bak virkemiddelpakken må være å gi de ansatte som berøres, lik rett til pendlergodtgjørelse. De skal fra pendlertidspunket få dekket deler av sine utgifter til pendlingen. Ved å legge til grunn starttidspunkt for pendling gis de ansatte «lik pendlergodtgjørelse».

Dersom så ikke legges til grunn, vil noen ansatte få mer utbetalt i pendlergodtgjørelse fra Tolletaten, enn andre, selv om de bor på samme sted.

Status pr 1. august 2021
Krav om mekling ble sendt Finansdepartementet 15. juni 2021 hvor NT allerede 22. juni fikk saken avvist. Begrunnelsen legges i at tvisten omhandler tolkning samt at omstillingsavtalen ikke var gjenstand for forhandling, men kun drøfting. De viser særlig til bruken av ordene «kan» og «inntil», som innebærer at arbeidsgiver har styring på om virkemiddelet skal brukes og hvor lenge.

Departementet henviser videre til at dersom arbeidsretten fortsatt er ønskelig må saken heves videre til partene i avtalen, herunder YS-stat og KMD.

NT har per nå ikke landet videre prosess og vil ta opp saken i september 2021.

SAK NR 2021-2-3

Omstasjonering

Norsk Tollerforbund har gjennom samtlige lokalforeninger og i divisjonene fremmet behov for omstasjoneringer.
Flere ansatte rundt i landet har lenge ventet på muligheten til å endre arbeidsted. Som en konsekvens av etatens omorganisering fikk ytterligere ansatte behov for endring av arbeidssted noe som gjorde situasjon relativ prekær.

Det var en klar bekymring om å miste unødvendig mange ansatte ettersom det dro ut i tid.

Februar 2021 ble forslag til retningslinjer vedrørende omstasjonering fremlagt for drøfting. NT stilte seg bak dokumentet da det var viktig at etaten innehar slike muligheter for de ansatte.

Vår skepsis lå i all hovedsak på at dokumentet viste at det var krevende å få omstasjonering som innebar flytting fra en divisjon til en annen. Det begrunnes godt fra arbeidsgiver i form av statsansatteloven og plikten til å lyse ut stillinger, men det er uheldig med tanke på kompetanseoverføring. Så langt er NT ikke betrygget i tiltak for å forebygge skott mellom divisjonene.

Samhandling, overføring og deling av kompetanse er viktige bidrag til dette. Det at det kreves utlysning på stilling for å kunne endre divisjon kan fort være til hinder for dette.

To ganger i året vil divisjoner gjennomgå søknader om omstasjonering. Første ble gjennomført våren 2021. Det kom inn totalt 70 søknader hvor 37 stk fikk innvilget omstasjonering.

NT ser positivt på at det er besluttet å gjennomføre evaluering av denne prosessen, med mål om å styrke og skape ytterligere tillitt. Det i tillegg positivt at 37 ansatte fikk ønskene oppfylt. Det er utfordringer med ressurser flere steder i landet og således et krevende «puslespill» å måtte legge.

SAK NR 2021-3

NT-OU

Fortsettelse av sak 2020-2-2 og 2019-2-4

I våres vedtok landsstyret NT-OU Forslag 9 - Styringsdokumentet etter en høringsrunde ute i hele organisasjonen, og bestemte med det hvordan organisasjonen skal se ut i fremtiden.

Gjennom snaue 250 sider beskrives rammene NTs nye organisasjon innedlet i kapitlene

- Overordnet organisasjonsstruktur
- Nivå 1 - Landsmøtet
- Nivå 2 - Forbundsstyret
- Nivå 3 - Forbundsledelsen
- Nivå 5 - Lokalorganisasjonen
- Nivå 6 - Medlemskategorier

Kort kan man si at de tre vesentligste endringene i strukturen er

- NT går over fra sentralstyre og landsstyret til ETT forbundsstyre
- NT organiseres i en sentralorganisasjon med en underliggende lokalorganisasjon bestående av lokale NT-avdelinger. Ordningen med tilknyttende lokalforeninger som egne juridiske enheter opphører
- NT innfører en felles økonomi.

Overordnet organisasjonsstruktur

Det foreslås å organisere Norsk Tollerforbund i en sentralorganisasjon og en underliggende lokalorganisasjon med lokale avdelinger. Ordningen med tilknyttede lokale foreninger som egne juridiske enheter opphører.

Sentralorganisasjonen består av fem nivåer. Landsmøtet som det lovgivende organet og NTs høyeste myndighet.

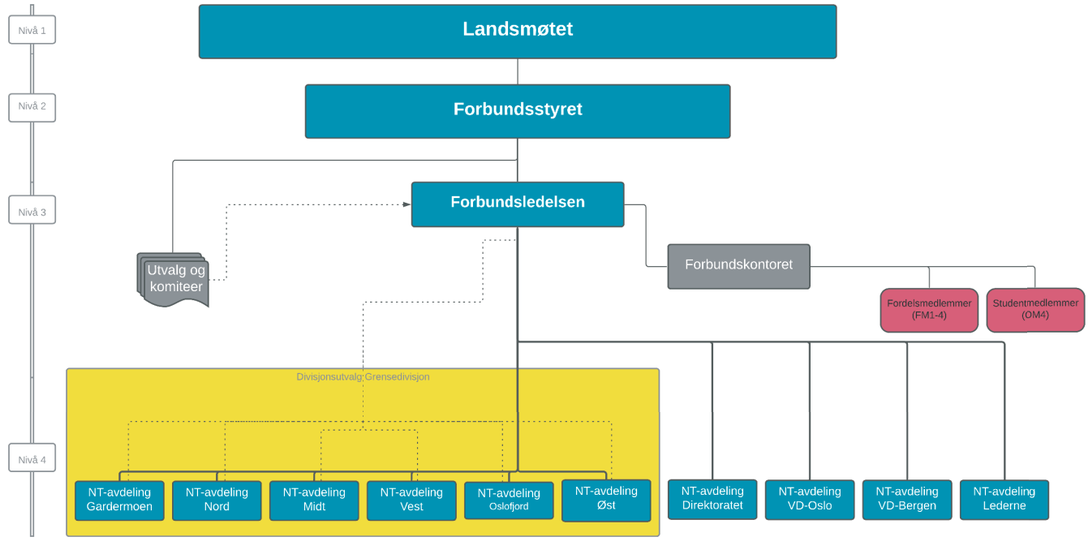
Mellom landsmøtene har forbundsstyret den dømmende makten i NT, og sørger for at landsmøtets vedtekter og vedtak blir fulgt. Forbundsstyret består av tillitsvalgte valgt på landsmøtet, og en avdelingstillitsvalgt fra hver lokale NT-avdeling.

Forbundsledelsen er den utøvende makt i NT, som utfører det daglige arbeidet med drift og politisk ledelse av organisasjonen.

Nivå fire er de lokale NT-avdelingene samlet.

Nivå fem er det enkelte medlem fordelt inn i ulike kategorier av medlemskap.

Lokalorganisasjonen er hvordan den enkelte NT-avdeling bygges opp og drives. Det er felles vedtekter for alle NT-avdelinger.



Landsmøtet

Landsmøtet består av en forsamling delegater valgt av styrene i NT-avdelingene ihht en egen fordelingsnøkkel. Forbundsstyret deltar uten stemmerett.

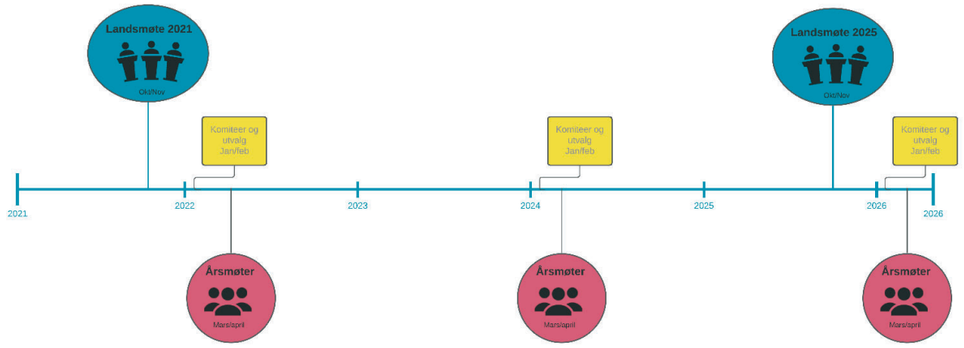
Det er trestrukturelle endringer i forhold til eksisterende vedtekter:

- Det er en endring i frekvensen, fra hvert tredje år til hvert fjerde år
- Det er en endring i forretningsorden, ved at avdelingstillitsvalgte (tidligere lokalforeningsledere) som nå inngår i forbundsstyret, møter uten stemmerett og medregnes ikke i fordelingsnøkkelen for delegater fra NT-avdelingene.
- Det er en endring i fordelingsnøkkelen for delegater på bakgrunn av endringene i antall og størrelser av de underliggende NT-avdelingene (tidligere lokalforeninger). Dette gir hver NT-avdeling et antall delegater som tilsvarer 50% av den prosentandel avdelinges medlemmer utgjør av NTs totale medlemsmase (Eks. *NT har 1500 medlemmer. En lokal avdeling har 150 medlemmer. Avdelingen har altså 10% av medlemmene. 50% av dette gir 5 delegater*). Det blir et gulv på fire delegater og et tak på 12. Dvs at ingen avdeling kan delta med mer enn tre flere delegater enn den minste.

I tillegg til landsmøtet vil det være årsmøter i hver av de lokale NT-avdelingene annet hvert år, og utvalg settes ned med samme frekvens.

SENTRALSTYRETS BERETNING

HOVEDSAKER 2020-2021



Forbundsstyret

Når landsmøtet ikke er samlet er Forbundsstyret Norsk Tollerforbunds høyeste myndighet.

Forbundsstyret er en utvidelse av dagens sentralstyre til også å innebefatte en avdelingstillitsvalgt fra hver av de underliggende NT-avdelingene (tidligere lokalforeningene).

Ved å samle de sentralt valgte og de lokale representantene i ett styre vil dette nye forbundsstyret løse oppgavene som tidligere lå fordelt i sentralstyret og i landsstyret, samtidig som driften av forbundet vil bli effektivisert.

Et viktig mål med sammenslåingen er ikke minst at den demokratiske medbestemmelsen økes betraktelig ved at de lokale representantene blir mer involvert i den daglige styringen av forbundet.

Alle medlemmer er også sikret representasjon ved at hver NT-avdeling er representert, og med det også hver landsdel og hver divisjon. Av samme grunn er det vurdert som en selvfølge at også den nye lederavdelingen må ha sin representant med i styret.

Ett styre gir også en tydelig rolleavklaring på hvor saker behandles, samtidig med at det gir en likhet og nærhet ved at de lokale avdelingene deltar direkte i styringen av forbundet, og med det også en økte demokratisk tilstedeværelse.

Alle fire verdiene for NT-OU oppfylles ved å redusere til ett forbundsstyre på denne måten.

Det nye forbundsstyret foreslås å bestå av følgende roller:
Sentralt tillitsvalgte valgt på landsmøtet:

- Forbundsleder
- Nestleder
- Styremedlem
- Styremedlem
- Styremedlem m/kurs-og møteansvar
- Kommunikasjonsrådgiver (uten stemmerett)
- Organisasjonsrådgiver (uten stemmerett)
- Kasserer (uten stemmerett)
- Divisjonstillitsvalgt GD (uten stemmerett)

Lokale tillitsvalgte som velges på årsmøter/valgmøter i NT-avdelingene:
▪10 avdelingstillitsvalgte

Til sammen er det 9 sentralt valgte (hvorav 5 med stemmerett) og 10 lokalt valgte representanter i forbundsstyret – totalt 19 (15 med stemmerett).

Fagsamlinger

For å erstatte bortfallet av landsstyresamlinger ønsker NT å innføre fagsamlinger. Dette blir en arena hvor forbundsstyret deltar sammen med andre tillitsvalgte fra de lokale NT-avdelingene, utvalgsmedlemmer og andre gjester.

Slike samlinger kan vare fra 1-3 dager og bør gjennomføres 1-2 ganger årlig. En fagsamling kan inneholde undervisning, foredrag, seminarer for å øke det faglige nivået blant tillitsvalgte, samt å oppdatere tillitsvalgte om utviklingen hos arbeidsgiver. Slike samlinger kan også inneholde gruppearbeider, utvalgsarbeid og lokale møter for å effektivisere og økonomisere bruken av reiser og reisedøgn i NT.

Forbundsledelsen

Forbundsledelsen vil være Norsk Tollerforbunds administrative organ og leder virksomheten i samsav med vedtekter og beslutninger fattet av Forbundsstyret. Det er kun to personer i ledelsen, forbundsleder og nestleder. Tidligere var 2. nestleder med i et arbeidsutvalg.

I tillegg til forbundsledelsen utgjør de to rådgiverne i sentral-adminstrasjonen forbundskontoret.

Lokalorganisasjonen

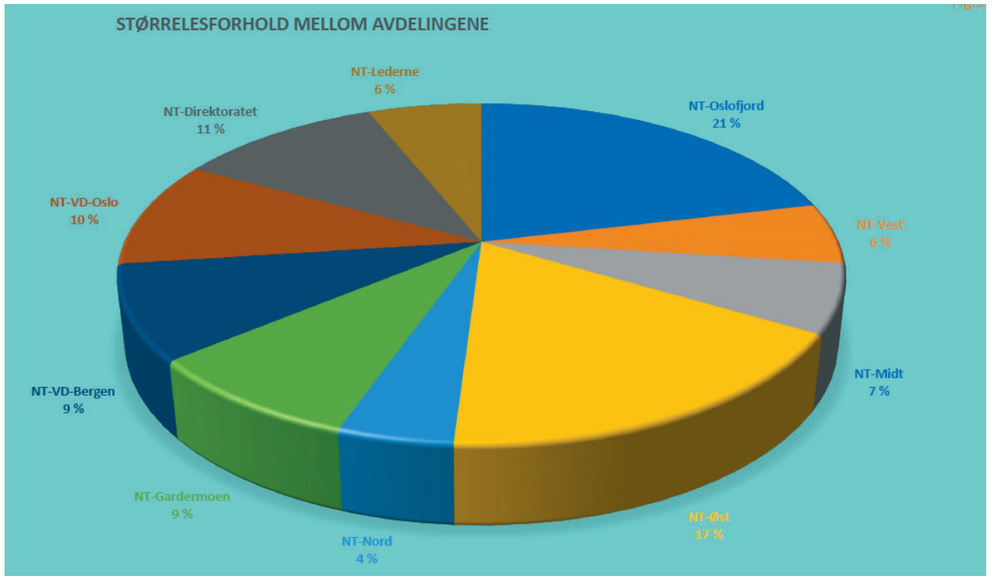
Det vil etter landsmøtet bli opprettet 10 nye lokale NT-avdelinger som erstatter dagens sju lokalforeninger. Medlemmene fordeles i disse ut i fra hvor de er ansatt i Tolletaten, ikke nødvendigvis ut i fra hvor de er fysisk plassert.

Av disse er seks avdelinger i Grensedivisjonen, i hovedsak følger de samme geografiske inndeling som Tolletatens seks grenseområder. TIl sammen utgjør disse avdelingene et divisjonsutvalg og disse har en egen Divisjonstillitsvalgt som har forhandlingsfullmakten ved IDF-møtenen i grensedivisjonen.

Det er videre to NT-avdelinger i Vareførselsdivisjonen, en i Bergen og en i Oslo. Gamle Personalforeningen i Tod gjenoppstår som NT-avdeling Direktoratet og organiserer de medlemmene som er ansatt i de sentrale divisjonene. Og til slutt vil alle ledere fra seksjonsleder og oppover bli organisert i en egen avdeling for ledere.

SENTRALSTYRETS BERETNING

HOVEDSAKER 2020-2021



Hver NT-avdeling vil ha sitt eget styre og alle plasstillitsvalgte utgjør et lokalt representantskap. Det vil blir avholdt årsmøter annethvert år.

Medlemmer

Alle som har eller har hatt sitt arbeid i Tolletaten har i utgangspunktet rett til medlemskap i Norsk Tollerforbund. Nytt er at studenter ved toll-bachelor ved UiS nå kan blir studentmedlemmer i NT, også før de er ansatt i Tolletaten.

De som er ansatt i Tolletaten kan melde seg inn som ordinære medlemmer i Norsk Tollerforbund.

Studentmedlemskap tilbys til studenter som studerer til Toll-bachelor eller tilsvarende.

De som tidligere har hatt et ansettelsesforhold i Tolletaten, som enten er pensjonert eller gått over til arbeid utenfor Tolletaten, kan melde seg inn som Fordelsmedlemmer i Norsk Tollerforbund.

Fordelsmedlemmer deles inn i fire kategorier, ordinære fordelsmedlemmer, fordelsmedlemmer med avtale (f.eks abonnerer på advokatavtalen), livstidsmedlemmer (pensjonister før 1/1-2016) og æresmedlemmer.

Forslag 10 - Omstillingsdokumentet
Nå som strukturen er vedtatt har arbeidet med å detaljere bestemmelsene blitt påbegynt. Dette vil bli ett nytt dokument som legges frem til høring i sentralstyret og i lokalforeningene i august/september 2021.
Dette dokumentet deles inn i fem kapitler:

- Kapittel 1 - Felles Økonomi
- Kapittel 2 - Vedtekter
- Kapittel 3 - Styrende Dokumenter
- Kapittel 4 - Utvalg og komiteer
- Kapittel 5 - Lokalorganisajonen O^3 - Overgangsordninger, Oppløsning og Oppstart av nye avdelinger.

Felles økonomi

Dette kapittelet består av ni delrapporter laget av Økonomiutvalget. De omhandler:

- **Felles kontingent.** Hvordan den sentral kontingenten slås sammen med de sju lokale og hvordan dette skal beregnes.
- **Harmonisering av honorarer i lokalorganisasjonen.** NT ønsker at tillitsvalgte ute i organisasjonen skal ha honorar utdelt på like vilkår uavhenig av hvilken NT-avdeling de tilhører.
- **Honorarer til sentralt tillitsvalgte.** Beskriver hvordan andre tillitsvalgte skal honoreres, slik som kasserer, kursansvarlig, utvalgsledere og utvalgsmedlemmer, revisorer mm.
- **Harmonisering av møtegodtgjørelser.** NT har lenge ønsket å kunne gi noe tilbake til de som stiller opp på sin fritid for å delta på NT-arrangementer. Nå vil dette blir kompensert i en langt større grad.
- **Avlønning av forbundskontoret.** Nytt lønnssystem for de som er i forbundsledelse og sentraladministrasjonen.
- **Økonomiutvalget.** Et eget utvalg for administrering av de lokale budsjettene som erstatter kasserer og budsjett/regnskap i de gamle lokalforeningene.
- **Lokal budsjettprosess.** Hvordan pengene fordeles mellom de ulike NT-avdelingene.
- **Regnskap og Budsjett.** De ulike budsjettene og regnskapene for Driftsbudsjett, Eiendomsfondet, Velferdsfondet og Lokaladministrasjonen. Her ligger det mye nytt. Blant annet det at NT overtar driften av to lokale fritidseiendommer og at det settes av penger til å investere i flere slike i fremtiden. Velferdsfondet er et eget budsjett for å betale ut støtteordninger og gaver/blomster.
- **Økonomiinstruks.** Retningslinjene som er styrende for hvordan økonomien i NT forvaltes.

Vedtekter

I dette kapittelet legges det frem et utkast til helt nye vedtekter. Siden alle steiner er snudd i NT-OU prosessen er ikke vedtektene bare endret, men forfattet helt nye fra bunnen av. Her er forslag 9 Styringsdokumentet og forslag 10 Omstillingsdokumentet helt avgjørende med føringer for hva som skal inn i vedtektene. I tilegg er det lagt vekt på å modernisere uttrykket noe, og hentet inn inspirasjon fra andre forbunds nye vedtekter. Dette kapittelet er et utkast, forslag til vedtekter vil som vanlig blir lagt frem for vedtak på landsmøtet 2021.

SENTRALSTYRETS BERETNING

HOVEDSAKER 2020-2021

Styrende dokumenter

I tillegg til vedtekter er en organisasjon avhengig av en rekke andre bestemmelser og retningslinjer. Når hele organisasjonen er under revidering så er det også viktig å oppdatere og rydde i det som har eksistert av slike retningslinjer fra før, og lage nye. Selve utformingen av dokumentene vil pågå gjennom hele neste landsmøteperiode, men det er allerede her fastslått hvilke dokumenter som er nødvendig og hva de skal inneholde.

Nivå	Kategori	Henvisning	Dokumenttittel
I	PODO	01-01-01-01	**Gjeldende vedekter i NT**
I	PODO	01-02-01	**Politisk Plattform**
I	ØKAD	01-03-01	**Budsjett**
II	ØKAD	01-03-02	**Budsjett for Eiendomsprosjektet**
III	*ØKAD*	*01-03-03*	***Budsjett for Velferdsfondet***
IV	ØKAD	01-03-04	**Lokalbudsjett**
II	ØKAD	01-04-01	**Økonomiinstruks**
II	ØKAD	01-05-01	**Retningslinjer for NT**
II	ØKAD	01-05-02	**Etiske retningslinjer for NT**
II	ØKAD	01-05-03	**Varslingsrutiner i NT**
III	ØKAD	01-05-04	**Organisasjonshåndbok NT**
II	PODO	01-06-01	**Handlingsplan**
II	PODO	01-07-01	**Vedtak i forbundsstyret**
II	ØKAD	01-08-01	**Medlemsvilkår**
III	ØKAD	01-09-01	**Grafisk profil og navnsetting**
III	ØKAD	01-10-01	**Personvernpolicy**
III	ØKAD	01-10-02	**Personvernerklæring**
III	ØKAD	01-10-02-01	**Personvernerklæring NT**
III	ØKAD	01-10-02-02	**Personvernerklæring NT Nett**
III	ØKAD	01-10-02-03	**Personvernerklæring NT Nytt**
III	Plan	01-11-01	**Kommunikasjonsplan i NT**
III	Plan	01-11-02	**Tiltaksliste**
III	Plan	01-11-03	**Årshjul (møteplan)**
III	Plan	01-12-01	**Kurs og opplæringsplan**
III	ØKAD	01-13-01	**Mandater**
III	ØKAD	01-14-01	**Stillingsinstrukser**

Utvalg og komiteer

Utvalg er et organ hvor arbeid gjøres, før en sak avgjøres i forbundsstyret eller av forbundsledelsen. Utvalgene diskuterer sakene, innhenter og bearbeider informasjon, og legger frem råd, forslag eller et beslutningsgrunnlag for forbundsledelse eller forbundsstyret. Alle utvalg styres av et eget mandat, godkjent av forbundsstyret, eller den forbundsstyret delegerer slik fullmakt til.

Utvalg nedsettes normalt på nyåret, gjerne i sammenheng med første møtet i forbundsstyret innenfor dette året (ie januar 2022). Et utvalg bemannes med en normal varighet på to år, og utvalgsmedlemmene gjenvelges eller skiftes ut midtveis i landsmøteperioden (ie jan 2024). Dersom ikke annet er nevnt i mandatet er utvalgets varighet frem til nytt utvalg nedsettes på samme tid neste landsmøteperiode (ie januar 2026) eller om utvalget avvikles før den tid.

Ad hoc-utvalg har nedsettes ved behov, med varighet ut i fra mandatet.

Prosjektmandatet utarbeides på bakgrunn av et problem, et behov, en idé eller på bestilling fra ledelsen, styret eller landsmøtet.
Følgende punkter bør inngå i mandatet:

- Hvorfor utvalget etableres (bakgrunn)
- Rammebetingelser (herunder tidsfrister, økonomi og støttefunksjoner)
- Hvordan skal utvalget organiseres (sammensetning, rapporteringslinjer)
- Hva er utvalgets hensikt (overordnet målsetning)
- Hva skal utvalget jobbe med og avgrensninger (oppgaver, milepæler og leveranser)
- Hvilken myndighet har utvalget (forberede eller avgjøre saker)
- Eventuelt styrende dokumentere utvalget skal forholde seg til

NT kommer til å bestå av følgende utvalg etter omorganiseringen:

Kontroll- og vedtektstuvalget:
Skal være NTs internkontrollfunksjon som skal:

- verifisere at vedtak fattet i NTs besluttende organer er i tråd med NTs vedtekter
- følger opp at fattede vedtak blir gjennomført
- følger opp at referater og møteprotokoller blir skrevet, godkjent, lagret og gjort tilgjengelig for de som skal ha tilgang.

KVUT skal være til støtte for utforming av endringer i vedtekene (lik i dag).
I tilegg være forbundets mottaker og behandler av varslingssaker og motta saker om brudd på GDPR.

Eiendomsutvalget
EIUT skal administrere og forvalte verdiene i NTs eiendomsportefølje som består av NTs nye eiendomsfond og de eiendommene NT eier. Herunder inngår drift og vedlikehold av nevnte eiendommer, samt kjøp og eventuelt salg av eiendom.

Hensikten med dette er å investere NTs verdier i noe som gir mer avkastning enn vanlig banksparing. Videre skal EIUT administrere utleie av eiendommene. Det er ment at det praktiske rundt utleie administreres av en tredjepart, f.eks hyttetrekk.no, mens EIUT har det daglige ansvaret for oppfølging. Hensikten med dette er å tilby gode medlemsfordeler til alle medlemmer.

Økonomiutvalget
Utvalget skal forvalte den lokale delen av NTs budsjett, herunder sette opp avdelingsbudsjetter og kontrollere driften i avdelingene opp i mot dette budsjettet.

Utvalget kan foreta nødvendig justeringer mellom avdelingene basert på bruken av midlene, samt fordele lokale OU-midler ut i fra planlagt aktivitetsnivå i avdelingene.

Utvalget kan, etter bestemmelser i økonomiinstruksen, be om overføring fra NTs Eiendomsfond dersom det oppstår ekstraordinære behov ("oljefondsregelen").

Lønnsutvalget
Utvalget skal innhente og sammenstille statstikk om lønn og

SENTRALSTYRETS BERETNING

HOVEDSAKER 2020-2021

lønnsutvikling internt i etaten og i sammenligning med lønnsnivå og –utvikling i andre sammenlignbare etater, staten og samfunnet forøvrig.

Utvalget skal bidre med faktagrunnlag til bruk i forbundets og divisjonenes lønnsforhandlinger og annet arbeid for bedre lønns-og arbeidsvilkår.

Utvalget vil også kunne bistå divisjonene og avdelingene med oppslag om lønn og lønnsutvkling for enkelte ansatte eller grupper av ansatte.

Rekrutteringsutvalget

Rekrutteringstvalget skal systematisere rekrutteringsarbeidet i NT.

Herunder ajourføre en oversikt over hvilke ansatte som ikke er medlemmer i NT og om de er blitt forsøkt vervet.

Rekrutteringsutvalget skal ha et særskilt ansvar for å drive rekruttering på undervisningsstedet. Rekrutteringsutvalget vil ha en koordinerende rolle ovenfor divisjonene og avdelingene – slik at innhenting av f.eks lister over potensielle medlemmer ikke hentes inn av flere. Sammen med avdelingene skal REKRUT drive oppsøkende arbeid og aktiv rekruttering.

Rekrutteringsutvalget vil også kunne fremme forslag om tiltak i NT og i avdelingene for å både rekruttere og beholde medlemmer.

Divisjonsutvalget Grense

De seks nye NT-avdelingene som organiserer grenseområdene samler sin forhandling inn mot IDF i grensedivisjonen i en felles divisjonstillitsvalgt.

Informasjonsflyt mellom DTV-G og de avdelingstillitsvalgte er vesentlig for å involvere lokaladministrasjonen i drøftinger og forhandlinger som får konskvenser for arbeidet lokalt. DTV-G representerer de seks lokale avdelingene og tilhører lokaladministrasjonen.

En nøkkelfaktor for å sikre informasjonsflyt er at informasjon og møteformene formaliseres. Det skal ikke være nødvendig for de avdelingstillitsvalgte å innhente informasjon, men dette bør foregå mer eller mindre automatisk i form av møtepunkter for å gå igjennom saksliste, samt informasjonsmøter i etterkant av IDF.

I tilegg til disse seks vil det være et Prosjekttvalg som skal følge og evaluere omorganiseringsprosessen en en valgkomite som nedsettes det siste året i landsmøteperioden.

Lokaladministrasjonen

Det vil også blir laget en oversikt over hva som skal gjøres når lokalorganisasjonen omgjøres fra lokalforeninger til NT-avdelinger. Det er allerede laget en bruksanvisning for oppløsing av de sju gamle lokalforeningene, spesielt med tanke på overføring av midler til NTs felles økonomi. Her vil de nåværende styrene fortsette å avvikle foreningen også etter at medlemmene er flyttet over til nye avdelinger. Videre vil det komme mer om hvordan medlemsregisteret tilpasses.

Det er også igang en prosess med å finne interrimsstyrer for de 10 nye NT-avdelingene.

Landsmøtet 2021

Alt om NT-OU vil som sagt kulminere på Landsmøtet 2021 som blir et konstituerende møte for "nye" Norsk Tollerforbund. Her vil det legges frem følgende forslag til vedtak:

- Forslag om opprettelse av Velferdsfond
- Forslag om opprettelse av Eiendsomfond
- Forslag om nedleggelse av Schøning og Okkenhaugs fond
- Forslag om nye vedtekter
- Forslag om Fagpolitisk Plattform
- Forslag om advokatavtale
- Forslag om avlønning av forbundskontoret
- Forslag om Norsk Tollblad
- Forslag om kontingentsatser
- Forslag om Budsjett
- Forslag om valg av DTV
- Forslag om valg av interrimstyrer

Om alt går etter planen vil man fra og med 7. november gå over til ny organisajon i Norsk Tollerforbund. Allerede tidlig i november vil det nye Forbundsstyret samles til sitt første møte.

Etter landsmøtet vil også arbeidet med å lage og oppdatere alle de styrende dokumentene bli påbegynt.

Mer informasjon samt alle dokumenter som er vedtatt, alle vedlegg, delrapporter og grunnlagsdokumenter kan leses på www.nt-ou.no som vil være tilgjengelig mesteparten av 2022. Deretter vil alle dokumenter lagres i NTs dokumentsenter.

ANDRE SAKER I PERIODEN

SAK NR 2021-4

Administrasjon og Drift

SAK NR 2021-4-1

Covid 19

Fortsettelse av sak 2020-3

Siste halvdel av 2020 og i store deler av 2021 ble det vedtatt store samfunnsinngripende tiltak av regjering og stortinget.

Blant annet stengte grenser, noe som bidro til å forandre arbeidsdagen til mange av våre medlemmer. De fleste har håndtert den nye hverdagen godt. Noen er blitt pålagt betydelig merarbeid, noen har fått mindre å gjøre og andre har måttet avfinne seg med beredskapsvakter hjemme.

Mange har blitt pålagt hjemmekontor, noe som for enkelte har bidratt til isolasjon og et stort savn av sosialt fellesskap.

Stengte grenser fra slutten av 2020 bidro til store forskjeller mellom kollegaer i grensekontrollen. De aller fleste grenseoverganger opplever svært liten trafikk, mens andre opplever en stor økning.

For medlemmer i ekspedisjonen har det vært utfordrende i tillegg til å måtte arbeide under krevende smitteverntiltak. Som vi har kommentert under vårt svar til koronakommisjonen rapport, er det svært skuffende å registrere at den samfunnsinnsatsen som er gjort på Svinesund, Ørje og andre steder for å holde Norge og vareførselen i gang, verken er registrert eller kommentert i det hele tatt. Dette er en skam!

Andre har også opplevd betydelig merarbeid som følge av økt internetthandel, blant andre våre medlemmer ved Posten godssenter i Oslo.

Videre har mange av våre medlemmer i store perioder bistått politiet ifm personkontrollen, blant andre steder på Magnormoen. Vi er kjent med at de har gjort og gjør en god jobb for Norge, selv om Koronakommisjonen ikke synes å ha oppdaget dette, da dette heller ikke er kommentert i rapporten.

SAK NR 2021-4-2

Distriktssjef Rolf Schønings fond/ Tollforvalter C.A Okkenhaugs fond

Sentralstyret i NT forvalter fondet etter gjeldende statutter.

Tildeling blir foretatt etter mottatte søknader. Kunngjøring om tildeling blir gjort årlig i Norsk Tollblad.

Det har kommet inn fem søknader til årets tildeling.

Beløpet som skal fordeles pålyder kr 3.575,-

Det ble videre besluttet at dersom deltagere av sentralstyret har fremmet egen søknad, eller fremmes av andre, vil de fremover ikke være delaktig i behandling av samtlige søknader.

Sentralstyret besluttet enstemmig å innvilge to av søknadene. Årets beløp deles på to av søkerne.

SAK NR 2021-4-3

Juridisk Bistand

NT har siden 15. juni 2020 benyttet seg av juridisk bistand i følgende saker

HTA §16 er pågående og enda ikke avsluttet. NT benytter seg fortsatt av advokat Tor Gresseth.

Uenighet vedrørende tidspunkt for virkemidler for enkelte ansatte som skal til Moss. Her benyttes advokat Thomas Benson.

Norman og Co benyttes som medlemsfordel samt av forbundskontoret. De er benyttet i ulike enkeltsaker samt prinsipielle juridiske avklaringer.

Totale kostnader påløper slik:
Norman & Co – totalt: kr 578.736, -
Totalt for Thomas Benson og Tor Gresseth: kr 150.312, -

SAK NR 2021-4-4

Kommunikasjon og medier

Kommunikasjonsplan

Tiltaksplan for 2021 ble ferdigstilt under plankonferansen 13/1-2021. Denne fortsetter utviklingen ihht den den gjennomgående kommunikasjonsplanen for 2019-2021.

De gjennomgående målene og kommunikasjonsprinsippene er i all hovedak fulgt. På nettsiden er nå nyhetsformidlingen i gang og alle nyhetssaker fra NT blir nå publisert på nett og ligger arkivert der. NT er også i en testfase for alternativ distribuering av nyhetsbrevet NT Nytt.

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2020-2021

Det gjenstår fortsatt mange sider som skal konverteres til ny nettside. Dette er planlagt gjort etter LM2021 da det er avhengig av ny organisasjon for å endre innmeldingsside mm.

Når det gjelder de prioriterte målene for 2021 ble disse sterkt påvirket av Covid-19.

Prioriterte mål for 2021:

- Arendalsuka. "NT skal sammen med arbeidsgiver ha debatt og økt tilstedeværelse under Arendalsuka". *- Arendalsuken ble redusert og ingen debatt med arbeidsgiver ble planlagt.*
- Forbundskontoret. "Effektivisere forbundskontorets ressursbruk. Prioritere å ha månedlige kontormøter mellom administrasjon og AU" *- Ukentlige møter på Teams*
- Møtevirksomhet i forbundet. "Det planlegges med Landsmøte i november, ett landsstyremøte, åtte sentralstyremøter og NT skal være vertsland for NTO-kongressen". *- Landstyremøte 1/21 ble avholdt via Teams, Fire sentralstyremøter er avholdt på Teams, Møtevirksomheten økt ved at det har vært gjennomført møter mellom landsstyret "light" sentralstyret og forbundskontoret/ divisjonstillitsvalgte minst en gang hver 14 dag. NTO-kongressen gjennomføres som planalgt i september, det er også avholdt to videokonferanser, med en tredje planlagt i desember.*
- NT-OU. "Ferdigstille forslag til landsstyret og lage forslag for sentralstyret inn mot landsmøtet". *- Dette arbeidet er i rute med alle forslag lagt frem 1. oktober 2021..*
- Medlemsregister. "Starte delprosjekt med å klargjøre medlemsregisteret for ny organisering av NT, herunder lage nye underforeninger m.m". *Noe jobb gjøres i oktober, mens det startes nytt prosjekt Medlemsregister i 2022.*
- NT Nett. "Fortsette utvikling av nye nettsider, herunder lage nyhetsblogg. Videreutvikle informasjonssudene om medlemsfordeler." *- Ihht plan.*
- Kursvirksomheten. "Det planlegges med studietur for sentralstyret om Covid-19 tillater dette. Det planlegges høyere kurs på Røros for sentralstyret i desember. Det planlegges å fortsette rekken med tillitsvalgtkurs. Det skal vurderes kurs for medlemmer, gjerne webinarer. Det skal vurderes kurs for tillitsvalgte, gjerne webinarer". *- Studietur avlyst. Høyere kurs gjort om til samling for nytt forbunbsstyre og gammelt sentralstyre på Geilo. Tilltsvalgtkurs avlyst. Medlemswebinarer utgitt sammen med YS Stat. Tillitsvalgtkurs tilbydt og deltatt på gjennom Parat.*
- Verving. "Rekrutteringutvalget fortsetter sin virksomhet. Benytte muligheten til å få refundert inntil 50.000 fra Gjensidige." *- Planlagt å gjennomføre besøk på UiS i september, det gjøres aktive tiltak i flere lokalforeninger for å kontakte nytilsatte og tilby medlemskap.*
- Publikasjoner. "Det utgis fire utgaver av Norsk Tollblad, med mulighet til å kutte til tre grunnet årsberetning og landsmøteberetning. Det lages egen årsrapport for 2021, ferdig til landssmøtet 2021. Lage landsmøteberetning." *- Tre utgivelser av Norsk Tollblad, alle utgivelser og beretninger etter planen.*

NTs tiltaksplan for 2021 er vedlagt i slutten av denne publikasjonen.

Planlagte tiltak

Tiltak for 2022 og videre inn i neste landsmøteperiode blir først vedtatt i Kommunikasjonsplan med tiltaksplaner for 2022-2025 under plankonferansen i desember.

Norsk Tollblad

Tre utgivelser i 2021, da nr 3 utgår pga årsberetning og landsmøteberetning.

NT Nett

Nyhetsblogg er på plass og nettsiden er nå landingsside for alle nyheter som publiseres i NT. NT Nytt og Facecbook-innlegg deles fra siden for å ha en felles plattform for nyheter.

Det er også laget flere midlertidige landingsider på NT Nett i forbindelse med ulike nye medlemsfordeler som Karriereveiviser, Mitt lederunivers og Norsk Tannhelseforsikring.

NT-OU.no har hele året blitt oppdatert med siste nytt om omorganisering i NT.

SAK NR 2021-4-5

Kursvirksomheten

Fysiske kurs har heller ikke vært gjennomførbare i 2021, med unntak av tariffkonferansen som samlet landsstyret på Kløfta i juni.

Her ble gode forberedelser til årets lønnsoppgjør gjort.

Samarbeid med Parat

Parat er et annet YS-forbund som har en adskillig større administrasjon enn oss. De var tidlig ute med å lage digitale undervisningsopplegg av kursene sine, og våren 2021 inngikk vi et prøvesamarbeid der våre tillitsvalgte og medlemmer kostnadsfritt skulle få delta på ulike kurs i deres regi.

Vi fikk testet ut de ulike grunnkursene:

- Ansettelsesråd Stat
- Presentasjonsteknikk
- Forhandlingsteknikk
- Praktisk Organisasjonsarbeid samt
- Kurs for nye ledere.

31 deltagere fra oss fikk med det litt påfyll i verktøykassa. Tilbakemeldingene var jevnt over at

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2020-2021

kursene har vært nyttige, selv om ikke alle traff oss like godt.

Vi har nå formalisert samarbeidet til å gjelde frem til sommeren 2022, der vi fortsatt vil få tildelt plasser på de kursene som er aktuelle for oss som forbund, mot betaling av kursavgift.

Evaluering av kursvirksomheten

Fortsettelse av vår egen tillitsvalgt-opplæring er bestemt utsatt til våren 2022, da starter vi på ny frisk. Forbundet ønsker å evaluere hele kursvirksomheten vår, der vi nok ser for oss å supplere tradisjonelle kurs med enkelte digitale. En arbeidsgruppe vil jobbe med dette utover høsten.

SAK NR 2021-4-6

Medlemsantall

Pr. 1. august 2021 er antallet ordinære medlemmer 1222.

Dette er en liten nedgang fra 2020 (1240), og på tross av 40 nye medlemmer i løpet av perioden er antallet som slutter i etaten større.

Gledelig er det at alle så godt som en av det siste TKS-kullet nå er medlemmer.

Utviklingen av antall medlemmer pr 1. august de siste år:
2018: **1364**
2019: **1284** (realnedgang 80)
2020: **1240** (realnedgang 44)
2021: **1222** (realnedgang 18)

Nedgangen skyldes i all hovedsak medlemmer som slutter i etaten (40), og kun fire utmeldte som fortsatte å jobbe i etaten på sluttidspunktet (ukjent om de har byttet fagforening eller nå er uorganisert, eller om de i ettertid har sluttet i etaten). De øvrige utmeldte (14) har meldt overgang til fordelsmedlemskap.

Vi organiserer nå **79%** av de 1541 ansatte i etaten.
2020: **83%**
2019: **81,8%**
2018: **84,2%**.

Det forventes en større reduksjon i medlemsantallet i kommende landsmøteperiode, i hovedsak grunnet aldersdemografien med et høyt antall medlemmer som vil gå av med alderspensjon eller AFP i 2022-2025. Det er dog forventet en stabilisering på ca 1100 betalende ordinære medlemmer om ca to år. I tillegg vil NT ha en rekke gratismedlemmer under utdanning som vi håper å omgjøre til ordinære medlemmer etter endt utdanning og med det gradvis øke medlemsmassen igjen.

Nøkkelen i rekruttering vil følge tre spor:

- Beholde nåværende medlemmer
- Øke rekrutteringen blant eksternt ansatte (ikke-tollfaglige)
- Rekruttere studenter ved UiS og konvertere disse til ordinære medlemmer ved ansettelse.

Blant de ansatte i Tolletaten er det tilgjengelig 319 medlemmer å rekruttere. Av disse er ca 200 organisert annet sted (142 Akademikere, 2 i Parat og ca 70 i NTL). Det betyr at det er rundt 100 ansatte uten fagforening i etaten og NT bør ha som målsetning å organisere så mange som mulig av dem.

Fordelsmedlemskap

Antallet fordelsmedlemmer øker også. Vi har nå 115 betalende fordelsmedlemmer og vi har fått 26 innmeldinger og fem utmeldinger det siste året.

Det slutter imidlertid fortsatt for mange uten at de melder seg inn som fordelsmedlem, og dette kan ofte skyldes at kontaktinformasjonen forsvinner om de ikke blir kontaktet FØR de slutter i etaten.

Utviklingen av fordelsmedlemskap:

- 2016: 12 medlemmer (+85 gratismedlemmer ifm ETO)
- 2017: 45 medlemmer
- 2018: 60 medlemmer
- 2019: 85 medlemmer
- 2020: 94 medlemmer
- 2021: 115 medlemmer

I tillegg har NT to æresmedlemmer og 284 livstidsmedlemmer.

Gratismedlemmer

I NT er det pr 1. august 2021 46 gratismedlemmer, hvorav 29 er studenter ved TKS og to er etterkuddsbetalende. De øvrige 15 har fritak for kontingent pga permisjon eller sosiale grunnlag.

SAK NR 2021-4-7

Medlemsmøter

Det er ikke gjennomført fysiske medlemsmøter i denne perioden.

Forbundskontoret ved leder eller nestleder samt kommunikasjonsrådgiver har deltatt på digitale årsmøter der det er gjennomført.

Ørje tollsted gjennomførte «kick-off» for samtlige seksjoner den 27.- og 28. oktober. NT ved nestleder, divisjonstillitsvalgt og lokalforeningsleder ble invitert til å gi informasjon.

Foreningsleder i ØNT, Kalle Husebæk samt nestleder, Karin Tanderø Schaug hadde tre likelydende informasjonsmøter for hver seksjon. Dette var første fysiske samling siden Covid-19 stengte Norge i mars 2020.

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2020-2021

SAK NR 2021-4-8

Medlemsregister

NT har fortsatt Styreweb som leverandør av medlemsregister.

Til daglig bruk fungerer medlemsregistert godt, men det er et par mangler som fører til noen utfordringer for medlemsadministrasjonen. For medlemsrapportering så ønsker Gjensidige/Nordea/YS tilgang til medlemsdata i "realtime" slik at man hele tiden kan sjekke om de som er eller vil bli kunder hos disse partnerne er eller ikke er medlemmer i NT. Dette gjøres som regel ved å lage API`er som "snakker" med databasene til Gjensidige. Slike løsninger må tilpasses hvert enkelt medlemsregister i YS og det betyr at NT må ta kostnaden til slik tilpasning selv. Pr nå så har ikke Sentraladministrasjonen tatt en avgjørelse OM det skal gjøres en slik investering.

Bakgrunnen for at beslutningen ikke er fattet er det ikke er avgjort hvor lenge NT skal forsette med Styreweb som leverandør. Det vil derfor bli iverkastt en prosjekt for å vurdere tilpasninger av gjeldene register eller overgang til nytt register.

NT trenger også muligheten til å hente ut flere rapporter fra systemet enn hva som er mulig i dag, samt at det vil bli gjort en del endringer ifm overgangen til nye medlemskategorier og nye NT-avdelinger. Blant annet skal det lagres ny informasjon om arbeidssted, seksjon, område/ avdeling og divisjon. Dette er informasjon som helst burde vært knyttet til arbeidsgivers datauttrekk, men det er vanskelig pga GDPR. A

Det savnes også en funksjonalitet hvor medlemsnummeret kan hentes ut på medlemssiden GNIST - en løsning som forsatt ikke er utviklet slik den ble forespeilet da NT gikk over til Styreweb som leverandør av medlemsregisteret.

Uavhengig av om nåværende register utvikles eller om nytt implementeres er medlemsregister en veldig viktig del NTs virksomhet. Kontakt med medlemmer, analyse og statistikk, rekruttering og oppfølging av fakturering mv. er verktøy som brukes daglig. I tilegg kommer GDPR-kravene som gjør at NT må ha et system som gjør det enkelt å følge regelverket og håndtere samtykker.

SAK NR 2021-5

Administrasjons-avdelingen i Toll-direktoratet (VFA)

Etter 1. oktober 2020 har møtevirksomheten normalisert seg og vanlig møteplan for IDF følges.

Grunnet smittesituasjonen er de fleste møtene avholdt på Teams, noe som fungerer inntil videre. Det er ikke optimalt da vi opplever å miste deler av dynamikken i møtene.

Det er viktig at IDF møtene legger til rette for gode diskusjoner og engasjement. Teams fungerer som erstatning grunnet pandemi, men er ingen varig løsning etter vårt syn.

NT opplever fortsatt samarbeidet med arbeidsgiver som godt. Vi ser tydelig at HR er overbelastet med oppgaver og har utfordringer med å ferdigstille ulike saker. Dette er ikke overraskende da etaten nylig har endret de administrative linjene og at hele fagområdet samles i AD. I tillegg skal grensesnitt mellom GD/VD og AD gås opp, noe som ikke oppleves og fungere optimalt. Vi håper likevel at dette forbedres i løpet av kort tid.

Tross arbeidsbelastning og utfordringer med ressurser i AD, ønsker NT å fremheve at det skjer mye innenfor personalpolitikk. Det produseres instrukser, veiledere og retningslinjer på mange områder med den hensikt å skape likhet, helhet og forutsigbarhet for alle ansatte. Dette er positivt.

NTs tillitsvalgte møter også stor vilje til å bistå dersom det er behov for det. Ønsker her å fremheve lønnsdata som eksempel.

SAK NR 2021-6

Boikott av Wizz Air

Wizz Air viste høsten 2020 en total mangel på forståelse og respekt for den norske arbeidslivsmodellen.

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

Vi stiller oss helt på linje med Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund som 20. oktober 2020 sendte ut et likelydende varsel om boikott av Wizz Air. Så lenge Wizz Air ikke tillater ansatte å organisere seg i fagforeninger vil ingen av

Norsk Tollerforbunds tillitsvalgte eller ansatte fly med selskapet.

NT oppfordrer alle våre medlemmer, og alle andre om å ikke fly med Wizz Air på sine private reiser.

SAK NR 2021-7

Budsjettsituasjonen

Som mange andre statlige virksomheter opplever også Tolletaten stramme budsjetter.

Statsbudsjettet for 2021 var i utgangspunktet tilfredsstillende. Med en økning på 2,4% på driftsbudsjettet hadde NT klare forventinger til hvordan deler av midlene burte fordeles. Etter flere år med stramme budsjetter som har medført inntaksstopp, insentivordninger og økt turnover var tiden inne for å investere i etatens ansatte.

Øverste prioritet har vært å få opp lønnsnivået, ikke minst å utjevne uberettigede lønnsforskjeller som følge av OU, men også som følge av ulik lønnspolitikk i gamle tollregioner. Det var også en prioritet å øke bemanningen i førstelinjen.

Som så mange andre år, viderefører regjeringen også det flate kuttet på 0.5% for alle statlige virksomheter. Hovedsammenslutningen YS var ikke nådig i sin kritikk av regjeringens politikk på dette området.

Ved revidert budsjett våren 2021 får Tolletaten ytterligere kutt. Innsparingene som må gjøres er fortsatt til dels udramatisk, men det blir viktig fremover å vise viktigheten av gode budsjetter for å kunne opprettholde aktivitetsnivået og målsettingene etaten har.

Det er et faktum at trafikkbildet og vareførsel inn og ut av Norge er økende, også under covid, uten at Tolletaten får økning i budsjettene. Dette har over mange år ført til et stort etterslep og noe som vil bli utfordrende dersom regjeringen fortsetter å kutte.

Etaten har store utviklingsprosjekter på gang og som må fullføres, det er et etterslep i forhold til varestrømmer og vi har en gryende trend som viser betydelig ressursmangel blant operativt personell. Dette er en bekymring for Norsk Tollerforbund og som vil prege det politiske arbeidet fremover.

SAK NR 2021-8

Etatsutdanningen

Fortsettelse av sak 2020-7

Bachelorutdanningen i toll, vareførsel og grensekontroll er vedtatt som et treårig heltidsstudium ved Universitetet i Stavanger med oppstart høsten 2021 med 35 studieplasser.

Søknadsfristen for første opptak var 15. april 2021 gjennom samordna opptak. Innarbeidet i studiet inngår seks måneders praksis ved ulike tollsteder. Kullet for høstens opptak er klart og det var over 2000 søkere til de 35 plassene.

Norsk Tollerforbund er fornøyd med at utdanningen nå endelig er på plass.

I forbindelse med det nye studiet ble det sommeren 2021 lagt ut på høring fra regjeringen (FIN) om et forslag til en lovendring i tolloven som kan åpne opp for at de nye studentene kan få tildelt tilsvarende tollmyndighet som tidligere ansatte tollaspiranter. Vi støtter også dette forslaget.

Vi har imidlertid tydelig meddelt vår misnøye med et tilleggsforslag til denne høringen, som innebærer at man ønsker å fjerne tidligere praksis og rutiner med et kvalifikasjonskrav for tjenestepersoner som skal ha tollmyndighet i grensekontrollen og ved tollekspedisjon av varer. Hovedregelen i dag er at det kun er tjenestepersoner som har fullført tollfaglig grunnutdanning eller tilsvarende og gjennomgått nødvendig tilleggsutdanning, kurs, mv., som kan bære tjenestebevis og utføre tollfaglige oppgaver på grensen. Dette er nå foreslått opphevet og foreslås erstattet med at dette kan etaten håndtere på egen hånd etter interne retningslinjer.

NT er imot forslaget, da det i ytterste konsekvens kan åpne for at etaten kan sette ufaglærte (vektere eller andre) til å opptre som «tollere» på grensen.

SAK NR 2021-9

Hovedtariffavtalen §16

Fortsettelse av sak 2019-9 og 2020-8

Norsk Tollerforbund mottok endelig svar fra arbeidsgiver vinteren 2021.

Arbeidsgiver opprettholder sitt syn og saken er således avsluttet fra deres side.

Arbeidsgiver erkjenner formalfeil i saken. De mener likevel at feilen ikke utløser et tilbakebetalingskrav fra de ansatte.

Partene skrev under endelig bruddprotokoll 15. juni 2021. Saken ble oversendt YS- stat 3. august 2021 for videre prosess. Uenigheten mellom NT og Tolletaten omhandler Hovedtariffavtalen samt hovedavtalen og en eventuell tvist må forhandles mellom partene i arbeidslivet.

YS-Stat vil fremme tvistebehandling i løpet av høsten 2021 og deretter beslutte videre prosess. Til info må sektorstyret fatte vedtak om arbeidsretten dersom tvistebehandlingen ikke fører frem. NT kan ikke alene stevne arbeidsgiver til arbeidsretten i denne sak.

SAK NR 2021-10

Høringer

Høring om aldersgrense i staten

Forslaget om en lovendring for å øke den generelle aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år er behandlet i Norsk Tollerforbund og hos andre YS- stat forbund.

Generelt er forbundene opptatt av at de statsansatte skal ha gode rammevilkår til å kunne stå i stilling til de fyller 70 år. En heving av aldersgrensen til 72 år kan innebære negative konsekvenser for de ansatte.

SAK NR 2021-11

IA-avtalen

IA-avtalens formål for perioden 2019-2022 er å bidra til å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall.

I løpet av 2020 og 2021 har forbundet hatt til behandling flere saker for medlemmer som har blitt dårlig behandlet av arbeidsgiver.

De fleste sakene omhandler private forhold eller forhold på arbeidsplassen hvor medlemmet ønsker seg overflyttet til andre oppgaver/ seksjoner eller divisjoner. Generelt er Norsk Tolleforbund lite fornøyd med hvordan etaten praktiserer gjeldende IA-avtale og arbeidsgivers tilretteleggingpslikt som er nedfelt som et bærende element i IA-avtalen.

Selv om de fleste sakene løser seg til slutt, er mangel på skjønn og fleksibilitet på seksjon-/divisjonsnivå årsaken til at sakene må løftes opp til forbundet. Medlemmer opplever ofte i sakene en unødvendig merbelastning fordi sakene tar altfor lang tid. Dette er dårlig personalpolitikk.

Det er et paradoks at det aldri synes som et problem å flytte ansatte mellom seksjoner eller divisjoner når dette skjer etter initiativ fra ledelsen, selv uten å måtte lyse ut stillinger.

SAK NR 2021-12

Incentivutbetaling

Forbundet har hatt til behandling en sak hvor to medlemmer har blitt økonomisk skadelidende som følge av å takke ja til en sluttpakke i 2018.

Saken har sin bakgrunn i at det i 2018 ble kunngjort et tilbud om incentivutbetaling på kr 100.000 for ansatte over 62 år som kunne tenke seg å avgå med 100% AFP innen en angitt tidsfrist.

I denne kunngjøringen framkommer det ingen informasjon om at dette tilbudet har en bakside og stor ulempe for de som allerede har startet delvis uttak av AFP.

Flere ansatte (mellom 5-10) takket ja til dette tilbudet i 2018 i god tro om at denne lønnsutbetalingen kunne mottas uten større økonomiske konsekvenser. Flere av våre medlemmer takket ja til dette tilbudet på et tidspunkt hvor de allerede hadde tatt ut delvis AFP-pensjon (eksempelvis 30%).

Minst to medlemmer i delvis AFP mottok utbetalingene i 2018 og sa opp sine stillinger i etaten etter mer enn 40 års tjeneste for tolletaten.

Våre to medlemmer mottok i 2019 etterbetalingskrav fra NAV/ SPK om innbetaling av henholdsvis nesten 60. 000 og 73 000 kroner, fordi grunnlaget for deres AFP pensjon var blitt endret etterskuddsvis.
Vi har tatt opp saken med etaten både lokalt og på sentralt nivå uten at arbeidsgiver har vist interesse i å påta seg skyld og kompensere for det tapet våre medlemmer har hatt.

Vi har poengtert at selv om ansatte har et selvstendig ansvar for å gjøre seg kjent med sin situasjon mht pensjon, opptjening og innberetning av lønn som grunnlag for beregning av AFP, er det åpenbart for oss at Tolletaten har informasjonsansvar.

Vi har fått saken vurdert juridisk og det er åpenbart at arbeidsgiver har et objektivt informasjonsansvar. Dette betyr dessverre ikke automatisk at det er like opplagt at arbeidsgiver er erstatningspliktig.

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2020-2021

Vi har bedt arbeidsgiver om å gjøre dette kjent på etatens intranettsider. Dette har blitt blankt avvist av Administrasjonsdivisjonen. De henviser til at det er NAV og SPK som har veiledningsplikt om vilkårene for å få utbetalt AFP.

SAK NR 2021-13

Korona-kommisjonens rapport

Kommisjonen ble opprettet av regjeringen i 2020.

Formålet med den var å foreta en evaluering av myndighetenes håndtering av pandemien.

Rapporten legges fram og ut på offentlig høring i en NOU (våren 2021).

NT er svært kritisk til deler av rapportens innhold, noe som er behørig omtalt i vårt høringssvar og ytterligere omtalt i Norsk Tollblad.

Generelt er vi kritiske til at rapporten verken har omtalt eller evaluert Tolletaten og de ansattes innsats under pandemien i det hele tatt, til tross for at de funksjonene som etaten ivaretar er angitt som å være samfunnskritiske. Oppdraget til kommisjonen var å foreta en helhetlig gjennomgang av myndighetenes håndtering av covid-19 epidemien i Norge.

Vi kan derfor ikke se at kommisjonen har svart ut oppdraget sitt fullt ut.

Tolletatens innsats for bistand til personkontrollen ved grensene er verken omtalt eller evaluert. Det er heller ikke innsatsen for å sikre vareførsel med tollekspedisjon ved grensene.

Til alt overmål er det angitt at justis-politimyndighetene har ansvaret for varekontrollen ved norske grenser.

SAK NR 2021-14

Kost/diett

Fortsettelse av sak 2020-10

Partene møttes til drøfting høsten 2020 der målet var en omforent instruks som dannet grunnlag for praktisering av særavtalen.

November 2020 ble siste drøftingsmøte gjennomført og instruksen var omforent på sentralt hold. Partene var enige om at konsekvenser av denne instruksen skulle drøftes mellom partene i områdene. Det var viktig for de sentrale parter at områdene jobbet godt med materien ettersom de sitter på detaljkunskapen. Det er krevende å lage en standard for hele landet da man jobber ulikt fra sted til sted. Dette faktum må hensyntas når man tolker og bruker særavtalen.

Utgangspunkt for enigheten er som følger:

- Særavtalen skal ikke tolkes innskrenkende. Intensjonen er å gi kompensasjon når ansatte er på reiser som gjøres utenom det vanlige. En rettesnor vil være hvor ofte man krever kost. Det er ikke innenfor avtalens ramme å utbetale kost ukentlig/daglig.
- Ordinær tjeneste er oppgaver som gjøres daglig. Med daglig menes over 60% av tiden.
- Ansatte er på rutinemessig faste oppdrag og er berettighet kost når de på reiser over 6 timer og 15 km dersom man ikke gjør dette daglig (oover 60% av tiden)
- Eget arbeidssted menes der ansatte har sitt faste arbeidssted eller daglig reiser til
- Partene enes om at spaningstjeneste og båttjeneste faller under §9 (mobilt tjenested) Det er et vilkår at kontrollarbeidet og observasjon 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.

Per nå har alle områdene drøftet instruksen og i all hovedsak kommet til enighet. Det er utfordringer i enkelte områder hvor avslag nå løftes til divisjonen for ny vurdering.

Det er viktig å være klar over at det alltid vil være mange medlemmer som ikke er berettiget kost da for eksempel hyppigheten av reiser er utenfor avtalens rammer. Det blir derfor viktig for NT å jobbe frem alternative løsninger i form av for eksempel særavtale. Her ser vi til Kriminalomsorgen og Politiet.

Behovet og ønsket om en særavtale er allerede varslet arbeidsgiver og vil være en prioritet fremover.

SAK NR 2021-15

Lønnsutvalget

Som vedtatt på Landsstyremøtet 2/19 har Norsk Tollerforbund satt ned et eget lønnsutvalg.

Organisasjonsutviklingen Tolletaten har gått igjennom, har vist behovet for en helhetlig lønnspolitikk.

Mandat

Lønnsutvalget skal jobbe med statistikk for å avdekke eventuelle urimelige lønnsforskjeller i Tolletaten. De skal videre følge lønnsutviklingen

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2020-2021

til de ulike gruppene i etaten og utarbeide oversikter som er til hjelp for NT i utarbeidelse av krav og gjennom forhandlinger.

Lønnsutvalget skal ha en rådgivende funksjon opp mot forbundskontoret og divisjonsutvalgenet, men utvalget skal ikke selv forhandle.

Lønnsutvalget består pr. 1. september 2021 av:

- Irene Skancke Bratteberg - sentralstyret (VNT)
- Stein Nordgård, sentralstyret (NNT)
- Anne Beate Riegels, ØNT
- David Tino Pokorra, OAT
- Anita Taring, PIT

Lønnsutvalget har i 2021 og året før utarbeidet en betydelig mengde statistikk. Blant annet reallønnskalkulator over alle ansatte i etaten, oversikt over lønnsnivået innen ulike stillingskoder og utviklingen for disse over tid. Funnene er beskrevet i tollbladet, lagt frem for landsstyret, samt blitt presentert for arbeidsgiver ved ulike anledninger. Statistikkgrunnlaget har så langt vært til god hjelp i ulike lønnsforhandlinger gjennom perioden.

Lønnsnivået i tolletaten engasjerer våre medlemmer stort, og vi ser definitivt nytte av å ha god statistikk i bunn når vi skal jobbe for en god lønnspolitikk i etaten og en rettferdig fordeling av lønnsmidlene for våre medlemmer.

SAK NR 2021-16

Medlemsfordeler

Medlemsfordeler i NT er til dels våre egne avtaler, egne fordeler og tilgang til YS Fordeler.

NTs egne medlemsfordler er

- Advokatavtalen
- Vestlia Resort
- Rørosbanken

Partneravtaler med

- Gjensidige Forsikring
- Nordea Direct
- YS Karriereveiviser
- Mitt Lederunivers med INFLOW24 CXS Utviklingsverktøy og lederskole og CRI Respons.

Gjennom YS Fordel får man tilgang til:

- ODA (matlevering)
- Norsk Tannhelseforsikring
- Thon Hoteller
- Nordic Choice Hotels
- Scandic Hotels
- Gubrandsdal Energi
- Avis Bilutleie
- Esso Mastercard
- Color Line
- DFDS

Alle disse medlemsfordelene skal markedsføres bedre på egne hjemmesider i løpet av neste periode.

SAK NR 2021-17

NTO

I 2020 ble ble kongressen i Nordisk Tolltjenestemanns Organisasjon (NTO) avlyst pga Covid-19.

Norge skulle vært vertskap for kongressen denne gangen. Istedet vil NT være vertskap 31/8-3/9 2021.

Gjennom hele perioden har NT vært ansvarlig for å gjennomføre NTOs videomøter, som ble gjennomført den 28/10-2020, 11/02-2021, 26/05-2021. Det er planlaget med ytterligere et videomøte i løpet av 2021.

I tilegg deltok Steinar Myhre Knutsen fra NT og Jørn Rise fra danske DTS i en videokonferanse med UFE (den europeiske unionen av organisasjoner med skatte- og tollmedlemmer) den 23. mars 2021.

Hovedtemaene på den NTO-konferansen 2021 vil være:

- Nasjonale rapporter
- Er Tolletatene i ferd med å bestå av kun akademikere - hva vil skje med de nødvendige kunnskapene de tollfaglige har i dag.
- Arbeidsplassen etter Covid-19
- NTO og Europa.

Det blir også tid for omvisning på Svinesund med foredrag fra Divisjonsdirektøren i Grense, Heidi Vildskog og UFE-president Florian Köbler kommer fra Tyskland for å orientereomorganisasjonsutviklingen i UFE og Europa.

SAK NR 2021-18

Rekruttering

Rekrutteringsutvalget har i 2019/2020 jobbet med en ny strategi rundt rekruttering.

I den nye strategien er sosiale medier et viktig verktøy for å nå ut til medlemmer. Rekrutteringen vil i hovedsak være rettet mot nye ansatte i tolletaten, som har et annet og mer aktivt forhold til denne type kanaler.

Et moment utvalget mener er viktig er at vi må øke synligheten ovenfor våre nye og gamle medlemmer. Tilbakemeldinger fra flere medlemmer er at det hersker usikkerhet hvem lokale tillitsvalgte er, hva de tillitsvalgte kan hjelpe med og informasjonen som de mottar fra kollegaer og andre medlemmer varierer og er gjerne preget rykter og misforståelser.

Det er utvalgets anbefaling at det satses på sosiale medier og at man lager- og publiserer jevnlige, men korte videoklipp

f.eks. med tillitsvalgte og/eller forbundsledelsen som orienterer om hva som skjer i etaten.

Dette kan f.eks. være «månedens oppsummering» hvor man informerer om hva som diskuteres sentralt og hvordan NT stiller seg til den aktuelle saken. Dette vil vise nye og gamle medlemmer hvordan vi påvirker deres arbeidshverdag.

Planene for resten av året er at utvalget drar på en promoterings- og rekrutteringstur til Universitetet i Stavanger for å ta kontakt med de nye studentene på utdanningen bachelor i toll- og vareførsel.

Utvalget mener at fremover bør det satses på å rekruttere direkte fra bachelorutdanningen fremfor å vente til studentene er kommet i arbeid i tolletaten, da dette medfører økt konkurranser mot Det bør legges til rette gjennom vedtekter osv. at dette lar seg gjøre.

Budskapet til studentene fremover bør være hvilke konkrete fordeler de har av å være medlem. En ting er de økonomiske og praktiske medlemsfordelene, men det bør fokuseres i større grad på hvordan NT gjør arbeidshverdagen deres bedre og at rettighetene deres forsvarers. Eksempler på dette kan være hva man har krav på ved ansettelse og når man er i jobb, at man står sterkere dersom problemer eller situasjoner oppstår.

SAK NR 2021-19

Ressurssitasjonen

Etatens ressurssituasjon med tollfaglig kompetanse er for tiden svært utfordrende.

Dette er en situasjon som vi har varslet om gjentatte ganger og er meddelt både til eksisterende og foregående tolldirektører.

Demografitallene for de tollfaglige er kjent, naturlig avgang og turnover, samt manglende rekruttering har satt etaten i den tilstanden vi er i dag.

Til tross for våre advarsler og anmodning om to interimskull av aspiranter i 2019, manglende incentiver for å beholde kritisk kompetanse, synes etatsledelsen å ikke kunne være i stand til å holde på dagens bemanning fram til første bachelorkull blir ferdig i 2024.

Mange steder er situasjonen nærmest prekær, med fravær av kontrollberedskap eller fare for å måtte stenge tollekspedisjon.

Forbundsleder Karin Schaug har hatt et møte med Sigbjørn Gjelsvik i Senterpartiet, som har tatt kontakt med oss i sakens anledning. Han har tatt opp saken politisk, da de er opptatt av at etaten har nødvendig bemanning ved grenseovergangene.

SAK NR 2021-20

Studiedager - EVU

Norsk Tollerforbund løftet i oktober 2020, spørsmålet om tildeling av studiedager i forbindelse med EVU til IDF bordet.

NT er som utgangspunkt, meget fornøyd med at arbeidsgiver bruker betydelig med midler på å tilby og etterutdanne våre ansatte. Slike tilbud har frem til 2017 vært mangelvare og vi anser det som et veldig positivt tiltak. Av den grunn ønskert vi heller ikke å skape store spørsmål rundt ordningen da vi frykter at arbeidsgiver vil avvikle den som en konsekvens. Denne høsten kom det likevel en del henvendelser fra medlemmer som førte til et behov for å belyse ulike sider av ordningen.

Etter omorganisering har divisjonen sett på praksis for innvilgelse av studiedager og har med det et ønske om likebehandling. Det er av den grunn innført en matrise som skal følges.

Tilbakemeldingene til NT viser at flere av studiene som allerede var innvilget, var av stor variasjon. Noen studier krevde obligatorisk oppmøte, andre var lagt opp med samlinger, mens noen kunne benytte seg av kveldsundervisning eller fjernundervisning.

Etatens nye praktisering av studiedager ga av denne grunn uheldig utslag for enkelte studier som allerede var i gang.

NT inviterte til dialog der vi kunne bidra til løsning der ansatte og ledelse var omforent om rammene og prosess for tildeling av studier. Dette ville styrke ordningen som sådan.

Resultat av henvendelsen beskrives i referat fra IDF møte 19 oktober:
«Administrasjonen vil se nærmere på behovet for å tilpasse/justere dagens prosess slik at eventuelle uheldige utslag av en sentral tildeling av permisjonsdager må avstemmes noe bedre mot ressursbehovet lokalt og i en divisjon. Divisjonsdirektørene kan i dag likevel ved sin påtegning på søknaden klart gi uttrykk hvor mange permisjonsdager det kan være aktuelt å innvilge. Den ansatte i divisjon og divisjonsledelsen har et felles ansvar for å klargjøre behovet for antall permisjonsdager på et ønsket EVU studie».

SAK NR 2021-21

Særavtaler etc

Særavtale om arbeidstid

Det har ikke vært ytterligere arbeid med særavtalen i denne perioden.

Forslaget til avtale ligger fortsatt ubesvart av arbeidsgiver og således heller ikke endelig avslått. Det er ingen tvil om at GD har behov for fleksibilitet og mobilitet fra sine ansatte i tillegg til at det er ønsker om lange vakter og andre tilpasninger i turnus som følge av geografien til de ulike tollstedene.

Det er en forventning om at behovet for ulike kompenasjonsordninger vil komme i tiden fremover. Etaten lever fortsatt med ulike covid-19 tilpasninger både med tanke på trafikk, men også for ansatte. Når dette normaliseres og ulike planer og satsinger i GD settes i live vil særavtalen eller andre kompenasjonsavtaler måtte komme på forhandlingsbordet.

Veileder for stillingskoder ledere

I forbindelse med innplassering og omorganisering av Tolletaten ble veileder for stillingskoder for ledere laget.

Veilederen skal brukes som grunnlag for å vurdere hvilken stillingskode som egner seg ved opprettelse og utlysning av lederstillinger i Tolletaten. Veilederen er utgitt av VFA/HR, og forankret i VFA sin fagmyndighet for personellforvaltning i Tolletaten.

Dokumentet trer i kraft 1.april 2020. I det forberedende arbeidet til 2.5.3 1 c forhandlingene ble blant annet lønn og stillingskoder for ledere kartlagt hvor NT stilte seg spørrende til endelig titteltildeling.

Det synes som tildeling av tittel ikke er i tråd med gjeldende veileder, noe som skapte utfordringer ved utarbeidelse av for eksempel lønnskrav. Det ble rettet spørsmål til arbeidsgiver underveis, men det oppleves likevel som at alle ledertitler ikke er i tråd med veileder.

NT vil følge det videre og tilstrebe at arbeidsgiver faktisk følger egne veiledere.

SAK NR 2021-22

Utsett, Stillinger, Funksjoner og midlertidige oppgaver

Fortsettelse av sak 2019-18 og 2020-18

Retningslinjer for ansettelser

Som resultat av henvendelsen av 18. september 2018 fremla arbeidsgiver forslag om «retningslinjer for ansettelse og endringer i ansettelsesforholdet» på IDF møte 16. november 2020.

Retningslinjene er ment å klargjøre regelverket som omhandler ansettelser i stillinger, den beskriver kort og overordnet ansettelsesprosessen og redegjør til slutt den praksis som legges til grunn ved endringer i arbeidsforholdet.

Rammene for arbeidsgivers styringsrett og handlingsrommet arbeidsgiver har ved endringer i arbeidsforholdet beskrives nøye.

Retningslinjene er også ment å gi det nødvendige og tilstrekkelige grunnlaget for å avskjære og avvikle tidligere praksis knyttet til begrepet «tjeneste utsett». Begrepet «utsett» menes å ikke være et rettslig begrep og gir isolert sett ikke grunnlag for å gjøre endringer i et arbeidsforhold.

Gjennom implementeringen av retningslinjen som et styrende dokument, anser arbeidsgiver at begrepet «utsett» i Tolletaten er avviklet.

NT mener slike retningslinjer er skritt i riktig retning og således støttet store deler av dokumentet. NT anser dokumentet som svar på vår henvendelse 18. september 2018.

Det er likevel stilt ulike spørsmål til dokumentet da det vil å få konsekvenser for både arbeidet med funksjoner og stillinger samt omstasjoneringer. Fra NTs ståsted er det viktig å se en helhet i arbeidet og alt henger sammen. Vi er også opptatt av løsninger som er til gunst til for de ansatte i så stor grad som mulig.

Avklaringen rundt funksjoner og stillinger, hva er grunnpreget til den enkelte, hva inneholder stillingen ol får stor betydning for regelverket som omfattes av denne retningslinjen.

Som skrevet under andre punkter, er flere spørsmål enda ikke avklart.

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2020-2021

Stillinger/funksjoner/oppgaver

Norsk Tollerforbund har gjennom flere år og gjennom mange saker, vist sitt syn på «utsettsordningen».

En ordning som har vært en stor del av etatens personalpolitikk de siste 30 årene.

I 2016 la NT frem et forslag om ny personellordning som var myntet på et hovedprinsipp i arbeidslivet - ytelse mot ytelse. Personellordningen hadde den intensjon å åpne for den enkeltes mulighet for å ta ansvar for egen karriere i Tolletaten, gi forutsigbarhet og likebehandling. Modellen var rettet mot de ansattes muligheter for utdanning, avansement og lønn.

Hovedargumentene til NT sitt forslag om ny personellordning fra 2016 var å:

- unngå forskjellsbehandling
- unngå ulik praktisering rundt grunnprinsippet ytelse mot ytelse
- unngå urimelige ulikheter i stilling og lønn i Tolletaten for å løse like oppgaver
- være i forkant i stedet for etterkant
- tydeliggjøre hva ansatte kan forvente seg i og av Tolletaten som arbeidsgiver.

Målet med personellordningen var å:

- ivareta strategisk retning om etatens ansatte i Nye Toll (Motiverte, service- og kvalitetsbevisste ansatte med høy integritet)
- bidra til å gjøre Tolletaten til en god og moderne arbeidsplass
- bidra til å gjøre Tolletaten konkurransedyktig og en attraktiv arbeidsplass
- gi en helhetlig og enhetlig forvaltning av Tolletatens ansatte
- gi tydelige rammer for utdanning, tjeneste, lønn og avansement
- gi flere parallelle karriereløp (regulær, spesialist og ledelse)
- gi et hierarki som gjenspeiler erfaring, ansvar og kompetanse
- skape fleksibilitet og riktig fordeling av ressurser
- sikre at etaten får en større regi over egne ansattes karriereutvikling
- gi langsiktig forutsigbarhet ved planlegging og behovsvurdering av ressurser på ulikt stillings- og kompetansenivå, herunder rekruttering
- sikre at etaten har erfarne ansatte med gode og riktige kunnskaper.

Forslag om ny personellordning var oppe til endelig vedtak i etatens ledergruppe i oktober 2017. Det ble da besluttet å ikke jobbe videre med forslaget som sådan, men begrense det til del 1 av forslaget, en kartlegging av etatens tollfaglige kompetansestillinger og funksjoner. Alexander Fauchald skulle jobbe videre med det prosjektet.

Arbeidsgiver erkjente at noe måtte gjøres, men det ble fra arbeidsgiver argumentert med at forslaget i sin helhet var noe prematurt og man ønsket å vente til ny organisasjon var på plass. NT har hele tiden vært av den mening at arbeidet med en ny personellordning burte jobbes med parallelt. Det fremkommer funn blant annet i Colbjørnsenutvalgets rapport som viste at etaten har utfordringer når det kommer til en helhetlig personalpolitikk, noe vi mente bekreftet behovet for en endring.

Arbeidet med å kartlegge funksjoner og stillinger startet altså hos arbeidsgiver i 2017, og nå skrives 2021 hvor vi fortsatt ikke er i mål.

Vinteren 2021 gjennomført etaten 2.5.3 1.c forhandlinger der en del av resultatet var en protokolltilførsel.

Protokolltilførsel

Norsk Tollerforbund har som forberedelse til lønnsoppgjøret kartlagt forskjeller i funksjonstillegg og stillingskoder innenfor like funksjoner. En utjevning av dette ble fremmet som krav, noe arbeidsgiver avviste i sin helhet med følgende begrunnelse:

"Dagens praksis relatert til utbetalinger av funksjonsrettede tillegg er fragmentert og uoversiktlig da denne stammer fra ulike tilnærminger i de tidligere regionene, og i noen tilfeller også innad i enkelte regioner. Arbeidsgiver mener dette først kan harmoniseres når det er gjort et helhetlig arbeid for å identifisere hva som er påregnelig og forventet av oppgaver og ansvar i de tollfaglige stillingsbetegnelsene, og hva som eventuelt defineres som funksjoner som faller inn under arbeidsgivers styringsrett."

Norsk Tollerforbund og NTL tolletaten forutsetter at arbeidsgiver før oppstart av eventuelle lokale lønnsforhandlinger høsten 2021, identifiserer hvilke funksjoner etaten skal benytte, og at dette arbeidet skjer i en involverende prosess der relevante interessenter deltar.

Arbeidsgiver er enig i at dette arbeidet skal skje med deltagelse av fagforeningene, og vil utarbeide et mandat og fremdriftsplan som kommer til drøfting raskt.

Protokolltilførselen førte til følgende mandat for det partsammensatte arbeidet:

Arbeidets formål er å avklare og tydeliggjøre hva som er påregnelig av ansvar og oppgaver innenfor rammene av de tollfaglige stillingsbetegnelsene, og basert på dette foreslå et begrenset antall funksjoner som tolletaten har, og som av den grunn vil være gjenstand for interne kunngjøringer og tildeling basert på ansettelsesliknende prosesser.

Det vil også ligge innenfor formålet å diskutere modeller for om og i så

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2020-2021

fall hvordan slike funksjoner kan kompenseres, og de ulike modellene skal belyses slik at arbeidsgiver kan vurdere disse nærmere basert på et godt grunnlag.

Slike funksjoner må ha et omfang som ligger innenfor tildeling basert på arbeidsgivers styringsrett, og slik dette er beskrevet i «retningslinjer for ansettelse og endringer i ansettelsesforholdet».

Arbeidet vil benyttes som input til arbeidet med en ny lønnspolitikk for Tolletaten.

Status pr 1. august 2021:
I forkant av dette arbeidet ble liste med de ulike områdene, oppgavene, stillingene og funksjonene sett fra NTs side, oversendt arbeidsgiver. Denne listen viste seg å bli brukt som grunnlag for arbeidet i det partsammensatte utvalget.

Utvalget har hatt fire møter der siste møte fant sted i slutten av mai 2021. På dette møtet var det tydelig at partene, herunder NT og arbeidsgiver, stod langt fra hverandre. NT opplevde arbeidet som utfordrende og krevende da vi hadde ulik forståelse for både regelverket som legges til grunn, men også behovene etaten har.

Fra NTs side vil dette arbeidet bidra til å legge en av de viktigste grunnstenene når det kommer til fremtidig personal- og lønnspolitikk. Tatt i betraktning utviklingen i arbeidet, ble Tolldirektøren tilskrevet i eget brev i slutten av juni. Her redegjorde NT for sitt syn, med både begrunnelser, historikk og vårt ståsted. Dette brevet er pr dags bekreftet mottatt, men ikke besvart. (pr 10. august 2021)

Midlertidig oppgaver innad i egen etat

Norsk Tollerforbund har bedt om juridisk betenkning på etatens praktisering av interne, midlertidige oppgaver.

Herunder frivillig beordninger, hospiteringer, vikariater o.l

Følgende spørsmål er stilt:
Midlertidige oppgaver for fast ansatte og lengden på dette på arbeidet- opp mot krav om utlysning eller fast tilsetning i den midlertidige oppgaven.

Det var ingen tydelig fasit på dette spørsmålet og vil mest sannsynlig kreve en behandling av domstolene for avklaring.

Kort oppsummert:

A For de som har tjenestegjort lenge i slike midlertidige roller, kan det gjøres et forsøk på å kreve «ny fast» stilling med nytt innhold, ikraft av 4-årsregel. Da bør man samtidig ta med argumentasjonen fra linje B nedenfor knyttet til at dette er stillingsoppgaver som skal tilbys i faste stillinger. Og at da kan man ikke dekke seg bak at man har noe annet fast fra før.

B For nye slike interne utlysninger av «midlertidige jobber», og medlemmer som ikke har stått lenge i slike stillinger, kan man forsøke å angripe dette med en kombinasjon av krav om utlysning, og der de da utlyses i nye midlertidige stillinger kombinere med å bestride adgangen til å utlyse disse oppgavene midlertidig.

I begge spor er den sentrale usikkerheten at det ligger en «fast stilling i bunnen», og at de ansatte formelt har stillingsvern som faste. Argumentasjonen vil være om stillingsoppgavene er det sentrale, eller den opprinnelige faste stillingen.

NT har per nå ikke en plan om å heve enkeltsaker til rettsapparatet. Dette grunnet at samtlige ansatte i etaten nå er innplassert etter OU. Det er likevel viktig å følge utviklingen og sikre at retningslinjer for tilsetninger faktisk følges og eventuell oppfølging vurderes fortløpende.

SAK NR 2021-23

Velferdsmidler

For 2021 er det inngått avtale om fordeling av kr 783.363.

Midlene er beregnet med bakgrunn i 1533 ansatte og fordeles slik:

- 250 kr pr ansatt til velferdtiltak på arbeidsplassen
- 36 kr pr ansatt til velferdtiltak på TKS
- 65 kr pr ansatt som reisetilskudd til tollercupen
- 160 kr pr ansatt til tolletatens feriehjem.

SAK NR 2021-24

Vernetjenesten

Det var med stor sorg vi mottok budskapet om at Sentralt Hovedverneombud, Kim Kvalvik, gikk bort 8. juni.

Kvalvik hadde rollen som SHVO fra 2013 og frem til sin bortgang og var en mann med stor kapasitet og stå på vilje. Han var sterk og tydelig som verneombud og fikk satt sitt preg og merke på vernetjenesten i Tolletaten.

Ann Christin Ramberg har fungert

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2020-2021

som SHVO i perioden med Kvalvik sitt sykeleie, i tett samarbeid og dialog med Kvalvik.

I juni 2021 ble vervet lyst ut på nytt hvor det kom to søknader på vervet. Ramberg ble da innstilt nr 1 og tiltrådte vervet fra 1. juli 2021.

Vernetjenesten og NT har hele veien hatt god dialog og et bra samarbeid. Dette vil forsterkes ytterligere ved at det fremover settes måndelige møtepunkter mellom NT og SHVO i tillegg til IDF møtene.

SAK NR 2021-25

YS

Det har ikke vært endringer i ledertroikaen i YS i perioden.

Det jobbes videre systematisk i YS med målene som ble vedtatt på kongressen i 2018. I perioden er det blitt jobbet målrettet med fire områder:

- En datadrevet organisasjon
- Kompetanseverktøy
- Rekruttering
- Fellestjenester

YS Arbeidslivsbarometer

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse av tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv, gjennomført for 13. året på rad.

Arbeidsforskningsinstituttet – OsloMet utfører undersøkelsen på oppdrag for YS.

Hovedfunn for 2021 viser:

- Vi er mindre fornøyde med livet enn før pandemien. Før pandemien var de fleste svært fornøyd med livet som helhet, mens flesteparten nå rangerer sin tilfredshet med livet midt på treet.
- Både permitteringer og hjemmekontor følger de klassiske skillelinjene mellom ansatte med høy og lav inntekt og lang og kort utdanning. Ansatte med lang utdanning har oftere mulighet for hjemmekontor, mens ansatte med kort utdanning og lav inntekt langt oftere er, eller har vært permittert.
- Det er stabil, høy oppslutning om fagforeningene. Samtidig opplever færre tillitsvalgte enn før at de er respektert av ledelsen. Oppslutningen om fagforeningenes rolle i lønnsforhandlingene er størst blant ansatte i offentlig sektor og blant ansatte med inntekt under medianen.
- Interessen for etter- og videreutdanning synker, samtidig som de fleste sier de behøver mer digital- og yrkesspesifikk kompetanse. Permitterte har oftere enn sysselsatte deltatt på formell utdanning i løpet av det siste året.

YS Internasjonale utvalg

NTs kommunikasjonsrådgiver er også NTs internasjonale rådgiver og møter i YS Internasjonale utvalg.

Utvalget har byttet leder i løpet av 2021 og det er nå Philip Charles som leder utvalget, etter å ha overtatt for Roar Vestvik.

Det avholder møter hvert kvartal eller ved behov, og i tillegg til å informere hverandre om internasjonalt arbeid i forbundet og i YS, deles det informasjon om hva som er på sakslistene eller i fokus i de viktigste internasjonale rådene

- ETUC/EFS (European Trade Union Confederation)
- EPSU (European Public Service Union)
- PSI (Public Service Internatal),
- PSI Norge
- NOFS/NFS (Nordens Offentlige Faglie Samorganisasjon)
- NTR (Nordisk Tjenestemanns råd)
- UFE (Union og Finance personell in Europe)
- NTO (Nordisk Tolltjenestemanns Organisasjon)
- NSO (Nordisk Skatteansattes Organisasjon)
- ITUC/IFS (Internasjonale Faglige Samorganisasjon).
- og flere underutvalg og komiteer i de nevnte organisasjoner.

YS Kommunikasjonslederforum

NTs kommunikasjonsrådgiver møter i dette forum som består av kommunikasjonsledere i YS-forbundene.

Forumet har hatt møter på Google Meet hver uke gjennom hele året. Dette er en god arene å holdes orientert om medieplaner og strategier i YS og i YS-forbundene.

YS Media

NTs kommunikasjonsrådgiver sitter i YS Media, sammen med kommunikasjons- og informasjonsmedarbeidere i de øvrige YS-forbundene.

Det har vært lite aktivitet i YS-Media i 2021 grunnet pandemien.

YS Medlemskort

YS har ennå ikke kommet med en erstatter for YS-Medlemskort som ble drevet gjennom DNB.

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2020-2021

30. juni 2019 opphørte avtalen YS har med DNB og med det YS medlemskort.

Appen fungerer fortsatt som et medlemskort for de som har denne installert, men nye brukere vil ikke kunne få tilgang. Medlemmer som ikke har installert appen fra før, og som ønsker et medlemskort kan kontakte NT for å få tilsendt et midlertidig medlemsbevis på papir.

SAK NR 2021-26

YS Stat

Det har ikke vært endringer i YS Stats ledertroika i perioden.

Hovedavtaleforhandlinger

Forhandlinger om ny hovedavtale vil finne sted 28. – 30. september 2021. Dette etter at partene ble enige om en ytterligere prolongering.

YS Stat Kommunikasjonsråd

NTs kommunikasjonsrådgiver har i 2020-2021 vært med i YS Stats kommunikasjonsråd.

I år har også kommuniksjonsrådet vært med delaktige konflikuttvalget for foreberedelser til eventuell streik.

Rådet spiller en viktig rolle når det kommer til kommunikasjons under lønnsoppgjørene og i år ble det god eksponering av YS Stat når oppgjøret var i havn, både med intervjuer på TV og henvisninger fra flere riksmedier. Det viser viktigheten av god samhandling med forhandlingsutvalget som er tilstede når det skjer og kommunikasjonsrådet som sitter "back-office" og skal distribuere nyhetene så fort som mulig.

NT drifter fortsatt YS Stats digitale plattformer

YS Stat Konfliktutvalg

I løpet av det siste året har konfliktutvalget forberedt to streiker for YS-Stats medlemmer. Norsk Tollerforbund har brukt betydelige ressurser på dette arbeidet, både lokalt hos lokalforeningene og på forbundskontoret med Steinar Myhre Knutsen og Stein Borvik i konfliktutvalget.

Lokalt blir det utarbeidet navnelister over medlemmer som er tiltenkt tatt ut ved en evt streik. I tillegg gjøres det forberedelser med informasjon til medlemmer om streiken blir en realitet og vurderinger om konsekvenser ved uttak mv.

Det inngås avtaler etter forhandlinger med arbeidsgiver både på sentralt nivå (hovedsammenslutningene vs Staten) og på etatsnivå om forholdsregler og praktiske regler hvis streik.

Vi er fornøyde med at man på sentralt nivå kommer i land med oppgjørene uten å måtte streike, men det må likevel forberedes til streik hvert år på nytt når oppgjørene går til mekling, med en rekke formelle prosedyrer og frister som er nødvendige etter gjeldede lov- og avtaleverk.

Kommunikasjonsmessig blir det gjort forberedelser for YS-Stat av Steinar Myhre Knutsen med informasjon til medlemmer, forbund, arbeidsgiver og medier dersom vi går i streik.

YS Stat Media

Gjennom vinter og vår 2021 har #jegerstatsansatt sendt på live og i opptak en rekke weinarer for å motivere og samle medlemmer som opplever en annerledes jobbhverdag grunnet Covid-19 generelt og hjemmekontor spesielt.

NTs kommunikasjonsrådgiver bidrar i disse sendingene som webansvarlig.

YS Stat Rådgiverforum

Alle møter i forumet gjennomføres digitalt.

Rune Gundersen overtok som fungerende 1. nestleder Karin Tanderø Schaugs plass i mai 2021.

Særaldersgrense

Det vises til beretning for 2020 der utsettelsen av forhandlinger ble redegjort for.

Tross det faktum at avtalen om videre arbeid med særaldersgrenser (etter forhandlingene i 2018) ikke er ferdigstilt ble plikten til å avtre fra stilling ved oppnådd aldersgrense opphevet for arbeidstakere med særaldersgrense den 1. juli 2021.

Dette skriver regjeringen:
«Fjerningen av fratredelsesplikten endrer ikke pensjonsreglene for de som har særaldersgrenser. Personer med særaldersgrense kan dermed fortsatt gå av ved oppnådd særaldersgrense dersom de ønsker det, og de beholder retten til en tidlig pensjonsordning. Det vil også fortsatt være mulig å gå av inntil tre år før særaldersgrensen dersom summen av tjenestetid og alder er minst 85 år».

Ansatte i Tolletaten er ikke omfattet av særaldersgrenser i dag og således ikke berørt av denne endringen. For NT er det likevel viktig å følge saken og sette seg inn i betydning av dette. Ansatte i operativ tjeneste i Tolletaten bør vurderes for særaldergrense (noe som allerede er spilt inn til YS-Stat), men det vil være avgjørende hvilke økonomiske konsekvenser det kan få for den enkelte.

SENTRALSTYRETS BERETNING

GRENSEDIVISJONEN 2020-2021

Situasjonen har skapt store reaksjoner i både YS-Stat og YS som hovedorganisasjon.

Fra YS-stat sin side skulle forhandlingene vært sluttført mellom partene og regjeringen. Istedenfor har regjeringen gått til stortinget og fått gjennom en lovendring. Det er et brudd mot det som var enigheten i 2018.

YS-Stat leder uttaler at slik situasjonen er nå vil regjeringen sende regningen til den enkelte ansatte. Offentlig sektor sliter allerede med rekrutteringen til viktige stillinger i samfunnet. Det gjør situasjonen enda mer krevende.

SAK NR 2021-27

Æresmedlemmer

Norsk Tollerforbund har pr 31. august 2021 to æresmedlemmer.

Disse to er Finn Fredriksen og Odd-Arne Kristiansen.

Det har ikke blitt tatt opp nye æresmedlemmer i perioden.

Det er sentralstyret som innstiller til æresmedlemskap og disse vedtas eventuelt på landsmøtet.

SAK NR 2021-28

Saker fra Grensedivisjonen

Høsten 2020 var fortsatt sterkt preget av Covid-19, men i Grensedivisjonen var skuldrene betydelig lavere enn de var et halvt år tidligere og man kunne igjen fokusere på egne interne, men vel så viktige saker.

Blant annet så fikk arbeidsgiver endelig på plass de representantene som skal representere arbeidsgiver i IDF. Dette var en av de tingene som vi i Norsk Tollerforbund hadde gitt tilbakemelding på under høstens årlige evalueringsmøte for medbestemmelse, nemlig at det var vanskelig å vite hvem man skulle forholde seg til og også at det var veldig liten dialog utenom selve IDF-møtene. Dette tok arbeidsgiver selvkritikk på og lovet at her skulle det skje forbedringer, og det gjorde det.

Siden november 2020 har det vært fire faste representanter fra arbeidsgiversiden inn i hvert IDF, dialogen utenom møtene er veldig god og det virker som om medbestemmelse er noe som arbeidsgiver nå tar på alvor. Vi blir tatt med på råd i både store og små saker og føler at vi blir hørt når vi kommer med våre innspill.

Det har vært gjennomført elleve IDF møter siste år.

Mobilitetsavtale

Rett før jul var vi i innspurten med å lande en pilotavtale som skulle kunne forflytte mannskaper opp til område Midt, slik at vi i Tolletaten kunne utføre anmodet bistand til politiet. Denne piloten skulle gjelde for seks måneder og den så faktisk ikke så verst ut. Da januar kom og en avtale som vi trodde skulle drøftes var ventet, var det imidlertid helt stille fra arbeidsgiver. På spørsmål om hvor avtalen ble av, var svaret tilbake at arbeidsgiver sentralt hadde stoppet prosessen.

Vi må jo da anta at de mener en slik avtale må gjelde for hele etaten. Dette er vi helt uenige i, fordi dette var en pilot som skulle vare i seks måneder og hadde vært en bra ting å teste i Grensedivisjonen. I stedet kom det en avtale om mobilitet der det egentlig kun er ramset opp rettigheter som man har etter Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Dette er for dårlig og vi forventer at arbeidsgiver her kommer med en mer detaljert avtale som omhandler tolltjenestepersoner spesielt.

Mannskapsmangel

Allerede i slutten av 2019 meldte vi bekymring om et for stort frafall av tjenestepersoner i forhold til hva som ble rekruttert. Det ble da sagt at man mest sannsynlig ville gå for et interimskull nummer to, i tillegg til det ene som allerede var vedtatt.

Dette vet vi jo nå ikke ble noe av, og vi kan merke at vi har en arbeidsgiver som begynner å bli litt desperat når de ser realiteten som vi har mast om de siste årene. Realiteten er jo nå at det per i dag ikke er mulig å tette de hullene som kommer til å oppstå de neste tre årene.

Det prøves å rekruttere tidligere tollere som har sluttet i etaten av diverse årsaker, men vi ser at dette blir bare «flass» i forhold til behovene som kommer til å oppstå. I Grensedivisjonen ser vi med stor bekymring på utviklingen, og det ligger mest sannsynlig an til at arbeidsgiver må gjøre noen grep veldig raskt for å prøve å unngå en Tolletat som ikke har ressurser til å drive kontroll.

Omstasjonering

Runden med omstasjonering er akkurat avsluttet og vi ser at mange fikk innvilget ønskene sine. Godt over halvparten av de som søkte om endring av arbeidsted, noe som faktisk var mye mer enn det vi hadde forventet. Noen fikk avslag

fordi det rett og slett ikke var mulig å innfri ønskene med bakgrunn i kompetanse, bemanning osv.

Det som imidlertid ikke var greit, var de som fikk avslått søknaden sin fordi de ønsket seg til annen divisjon. Ser vi rett og slett nå at «siloene» mellom divisjonene begynner å bli så høye at man faktisk ikke kan flytte personell mellom dem? Dette er faktisk urovekkende og vi har bedt om en snarlig og grundig evaluering av den prosessen som vi har vært gjennom nå, og håper vi kan finne noen måter å gjøre det enklere for divisjonene å hente eller avgi tjenestepersoner seg imellom.

Avslutningsvis må vi nok en gang si at på divisjonsnivå skjer det mye bra, og der hvor ting stopper opp har nok AD sentralt en finger med i spillet. Vi finner som regel ut av ting til slutt, men for å være helt ærlig så er det av og til litt for mye detaljstyring fra «toppen» og det var ikke helt sånn vi hadde sett for oss at det skulle bli.

Tolldirektøren har vel også en gang uttalt at divisjonsdirektørene skulle få styre i egen divisjon. Så hvis arbeidsgiver sentralt kan gi divisjonen litt mer tillit og albuerom så hadde det vært flott, men det er vel kanskje bare ønsketenkning fra en tillitsvalgt som ser at den nødvendige tilliten ikke er helt på topp.

SAK NR 2020-29

Saker fra Varedivisjonen

Det har igjen vært et krevende år med koronatiltak. I divisjonen har det ikke vært avholdt noen fysiske møter. Alt har foregått på mail, telefon og teams.

Covid19

Status er at ansatte fortsatt har hjemmekontor. Noe sykefravær er tilknyttet hjemmekontorsituasjon. Tilretteleggingstiltak er iverksatt og det er gitt mulighet for enkelte med fysisk oppmøte på arbeidsplassen, begrunnet med sosiale og helsemessige forhold.

I vareførselsdivisjonen har det vært avholdt 5 IDF møter fra september i 2019 og 7 IDF møter pr august 2021.

Det har vært mange ansettelsesprosesser i VD. Drøftingene rundt disse har foregått både pr mail/teams og i selve IDF møtene. Det har vært jobbet fra oss, særlig med momentet der tollfaglige med realkompetanse ville vært kvalifiserte som søkere og ikke bare personer med høy formalkompetanse. En gjenganger har vært at man ønsker søkere med bachelor og/eller master uten at tollfaglige med god realkompetanse ville vært kvalifisert til å søke. Vi har etter hvert, i noen tilfeller fått gjennomslag for dette, men dessverre ikke på alle.

Ansattrepresentanter:

Det har vært 2 ansattrepresentanter der Line Hagberg har vært vår representant i tillegg til en fra akademikerne. På grunn av det store arbeidspresset, med de mange ansettelsene, satte vi opp to nye ansattrepresentanter for å kunne håndtere dette. Dette ble Anniken Giil og Olena Friedling. Line Hagberg har da fått 3 vara å støtte seg på. Hun vil styre fordeling av oppgavene og prosessene.

VAMU

Det er endringer i vervene siden sist. Følgende er representanter i VAMU fra 1. juni 2021:
Hovedverneombud:
Mette Marit Femer-Pedersen
vara: Børre Gulbrandsen

Vamu-representanter:
Baste Ramsdal
vara: -ubesatt pr august 2
Pia Kristin Nordahl
vara: Anniken Giil

Arbeidsutvalget består av HVO, alle verneombudene i divisjonen, representant fra tillitsvalgte og representanter fra ledelsen.

Arbeidsutvalget er en arena for å ta opp arbeidsmiljøsaker og man kan forberede saker til VAMU. Det planlegges i utgangspunktet med AU 4 ganger i året, i forkant av AMU. Det har pr. august vært ett møte i AU. Samtlige verneombud og ledere vil få tilbud om HMS kurs/ oppdatering av kurs. Verneombud uten HMS-kurs vil bli prioritert og det vil gjøres en vurdering om man har behov for 24 timers eller 40 timers kurs.

Lønnsoppgjør 2020

Det ble i 2020 ikke gjennomført lokale lønnsforhandlinger på divisjonsnivå da det ikke ble noen pott til lokale forhandlinger. Alt ble fordelt sentralt. Det ble senere, offentliggjort 19. Mars 2021, i tillegg utført sentrale lønnsforhandlinger etter HTA 2.5.3 1c. – ubegrunnede lønnsforskjeller oppstått ifm. OU. Her ble 20 ansatte i VD tilgodesett med oppjustering. Det ble lagt ned mye arbeid også i divisjonen i forkant av 2.5.3. 1C forhandlingene.

Eiendomsprosjekter i VD

Vareførselsdivisjonen i Bergen flyttet inn i nye lokaler i Solheimsviken i juli 2021. GD ble samlokalisert der i august. Det har vært avholdt jevnlige informasjonsmøter/ allmøter på teams og jevnlige møter i referansegruppen. Det ble forhandlet rundt arealdisponeringen i S13-Bergen i juni 2021.

SENTRALSTYRETS BERETNING

VAREDIVISJONEN 2020-2021

Arealdisponering på G13-Helsfyr ble forhandlet på sentralt IDF. Rapporten var utarbeidet av PIL. Det var en del uenigheter rundt legitimiteten i grunnlaget i rapporten fra PIL. 12 kontorplasser ble fjernet. Saken ble svart ut i SAMU og IDF.

AD har utarbeidet eiendomsplan for perioden 2021-2024. VD sine lokasjoner i Tromsø, Trondheim og Kongsvinger inngår i disse planene.

Bemanning

I VD er den en høy snittalder og det er forventes stort antall avganger i årene framover. Arbeidsgiver opplyser om at de har i iverksatt tiltak i forhold til det å erstatte ressurser og overføre kompetanse. Det jobbes med rekruttering og rekrutteringsplaner og man vil få oversikt over kompetansegap. Divisjonen og NT er svært bekymret over bemanningen flere steder. Pr første halvår er det problematisk mange plasser og det ser ut til å være en fortsettende trend. Antall ansatte i VD pr 1. juli 2021 var 301 stk.

Sykefravær

HR rapporterer sykefravær og statistikk er grunnlaget for rapportering. Rapport hentet ut 30/4 viser en positiv utvikling der VD har ligget på 5,19 % fravær. Det jobbes systematisk med oppfølging og forebygging av sykefravær i divisjonen. Det er startet ett arbeid der man prioriterer og følger opp sykefraværssaker som har gått over lang tid. Man ser på mulighet for avklaring av arbeidsevne og man samarbeider med BHT og NAV.

Velferdsmidler

Forhandlingene rundt fordeling av velferdsmidlene for 2020 ble gjort i juni og disse ble fordelt avdelingsvis. Utover høsten ble det noen utfordringer ved bruken av disse pga koronasituasjonen. Det kom inn forskjellige forslag fra lokalforeningene som avstedkom noen uenigheter med ledelsen ang bruken. Det ble allikevel enighet før året var omme og midlene ble utbetalt med forskjellige varianter.

Fordelingen av velferdsmidlene for 2021 ble fordelt med kr 250,- pr. ansatt. Disse ble fordelt til hver organisatorisk enhet, stab og seksjon, til velferdstiltak på den enkelte enhet. Det er håp og ønske om at det nå lar seg gjøre med sosiale tiltak utover høsten 2021.

LANDSMØTESAK NR 5-3

REGNSKAP FOR 2020

Regnskapet for 2020 følger kalenderåret. Foreløpig regnskap for 2019 ble lagt frem i årsrapporten for 2019.

Dette regnskapet for 2020 ble lagt frem for foreløpig godkjenning av landsstyret i denne på landsstyremøte 1/2021. Regnskapet for det siste landsmøteåret, 2021, blir endelig behandlet i 2022.

Regnskapet for 2020 skal endelig godkjennes på landsmøtet i 2021.

Regnskapet for 2020 inngår som et eget vedlegg under landsmøteberetningen som sak nr 5-3.

Innhold

- Noter til 2020-regnskapene
- NTs Foreningsregnskap pr 31.12.2020
- NTs Disp og Resevefond pr 31.12.2020
- NTs Begravelsesfond pr 31.12.2020
- Rolf Schønings / C.A. Okkenhaugs fond pr 31.12.2020
- Revisjonsberetning 2020
- Budsjett 2019-2021

Status Regnskap 2020

Sentralstyret er av den oppfatning at regnskapet for 2020 er i henhold til de budsjetter og vedtak som er gjort av landsmøtet 2018 og senere justeringer gjort av landsstyret i perioden. Revisorberetning legges ved landsmøteberetningen. Sentralstyret anbefaler at regnskapet for 2020 godkjennes.

REGNSKAP

NOTER TIL 2020 REGNSKAPENE

A: FORENINGSREGNSKAPET:

Note 1 Tollbladet:

Regnskapet for 2020 viste en bokført totalkostnad på	Kr 963.896,-
Annonseinntekter	Kr -49.489,-
Tilskudd fra NT	Kr 914.407,-

Driftsregnskapet for øvrig:

Note 2: Kontingenter

Totale kontingentinntekter beløp seg til kr 4.595.145,-, inkl kr 59.038 innbetalt fra fordelsmedlemmer. Totale kontingentinntekter er ca kr 35.000,- høyere enn budsjettert på landsmøte 2018. Det bemerkes at det ikke var budsjettert med inntekter fra fordelsmedlemmer på landsmøtet 2018, noe som tilsier at kontingentinngangen ligger litt under budsjett i snitt pr måned for 2020.

Note 3: Kursvirksomheten

Kursaktiviteten for 2020 har vært preget av svært lav aktivitet, grunnet pandemien vi er inne i.

Dette medførte et underforbruk på hele kr 643.398,72,- av OU-midler i 2020, noe som vi «drar» med oss inn i 2021.
.
Jfr kto 2740 i balansen.

Hele driften av NT har vært sterkt preget av pandemien vi fortsatt er inne i, og medførte at driftsutgiftene har holdt seg lave under hele året. Som kjent har stort sett alt vi har foretatt oss fra og med mars 2020 og ut året 2020 vært på digitale plattformer.

Dette har medført at driftsregnskapet for 2020 ga et positivt resultat med kr 758.855,63,-, mot et forventet budsjettert underskudd med kr -5.000,-.

B: BEGRAVELSESFONDET:

Begravelsesfondet for medlemmer født før 1940 (for de som ikke var med i den frivillige sparingen) er fortsatt aktivt, og saldo ved utgangen av året 2020 var kr 333.931,99,-.

Det ble utbetalt kr 20.000,- i bidrag i 2020, som utgjør i alt 4 utbetalinger med kr 4.000,- (100%), og 2 stk utbetalinger med kr 2.000,- (50%).

C: DISP&RESERVEFONDET

Pr 31.12.2020 var det bokført kr 8.216.726,91,- på denne kontoen. Som kjent så har utbytte fra de kollektive forsikringene gjennom YS-systemet (Gjensidige) bidratt med ca kr 2.800.000,- etter at Gjensidige ble ett børsnotert selskap for ca 112 år siden. Dette har blitt «tilgangsført» denne kontoen over de siste årene.

Utbytte fra Gjensidige utgjorde for 2018 (utbetalt i 2019) hele kr 417.114,-. I tillegg ble det tilgangsført kr 73.160,- i renteinntekter, slik at egenkapitalen ble øket med ca kr 484.000,- for 2020.

D: ROLF SCHØNINGS/C.A.OKKENHAUGS FOND

Saldo pr 31.12.2020 var kr 381.025,75,-. Det ble innvilget i alt 4 stk søknader for utbetaling av støtte fra fondet i 2020, som utgjorde kr 5.704,- totalt.

Hans Helge Fredriksen
Kasserer

Intern

Intern

REGNSKAP

ÅRSRESULTAT: Foreningsregnskap - 2020

Regnskap/budsjett: 01.01.2020 - 31.12.2020

Konto Navn	*I år*	*Budsjett*
RESULTATREGNSKAP		
Driftsinntekter		
3000 Medlemskontingenter	4536 107,81	4560 000
3100 Tilskudd fra OU-fondsmidler	1784 161,00	1495 000
3200 Fordelsmedlemmer	59 038,00	
3960 Andre inntekter	49 489,00	25 000
Sum Driftsinntekter	**6428 795,81**	**6080 000**
Driftsutgifter		
5000 Honorarer tillitsvalgte	-722 056,00	-900 000
5001 Lønn komm.rådgiver	-655 404,00	-650 000
5002 Lønn red.med		-20 000
5003 Lønn rådgiver	-378 993,00	-400 000
5004 Lønn divisjonstillitsvalgte	-100 002,00	
5080 Feriepenger	-24 440,00	-35 000
5100 Pensjonskostnad tillitsvalgte	-86 378,00	-100 000
5400 Arbeidsgiveravgift	-289 595,00	-350 000
5401 Arbeidsgiveravg. red.med		-3 000
6200 Sentralstyret	-34 151,85	-170 000
6300 Telefon/Bredbånd	-68 587,09	-85 000
6400 Porto/Frankering	- 752,00	-5 000
6500 Forsikringer	-35 713,00	-40 000
6600 Kursvirksomhet	-1784 164,00	-1495 000
6700 Aviser	-6 184,00	-10 000
6800 Reisekasse lokalforeninger	-35 000,00	-35 000
6920 Tilskudd Tollercupen	-20 000,00	-20 000
6930 Jur.bistand/pol.rådg./konsulenttj.	-21 125,00	-120 000
6940 Fordelingskostnader YS-S	- 500,00	-35 000
6950 Lagerleie	-30 627,00	
7000 Reiser	-89 245,85	-160 000
7010 Representasjon		-15 000
7100 Kontingent YS	-407 674,50	-465 000
7110 Driftsutgifter NT nett	-21 138,87	-80 000
7300 Landsmøte 2021	-320 000,00	-320 000
7400 Gaver/Blomster	-87 375,60	-35 000
7600 Rekvisita/Teknisk utstyr	-37 238,92	-67 000
7701 Trykking Norsk Tollblad	-204 130,00	-140 000
7702 Distribusjon Norsk Tollblad	-91 261,78	-135 000
7703 Porto Norsk Tollblad		-1 000
7704 Reise Norsk Tollblad		-10 000
7705 Div. utg. Norsk Tollblad	-13 100,06	-6 000
7706 Digitaliseringsprosjektet		-50 000
7710 Styreweb	-55 340,00	-60 000
7790 NTO		-120 000
7800 Revisjonshonorar	-3 000,00	-3 000
7900 Andre driftsutgifter	-18 564,90	-20 000
7910 INVO dokumentsenter	-74 671,50	
Sum Driftsutgifter	**-5716 413,92**	**-6160 000**
DRIFTSRESULTAT	**712 381,89**	**-80 000**
Finansposter		
8030 Renteinntekter	48 278,73	75 000
8140 Renteutgifter og gebyrer	-1 804,99	
Sum Finansposter	**46 473,74**	**75 000**
RESULTAT FØR SKATTER	**758 855,63**	**-5 000**
Disp. av årsresultat		
8960 Overføringer annen egenkapital	-758 855,63	

ÅRSRESULTAT: Foreningsregnskap - 2020

Regnskap/budsjett: 01.01.2020 - 31.12.2020

Konto Navn	*I år*	*Budsjett*
Disp. av årsresultat		
Sum Disp. av årsresultat	**-758 855,63**	
ÅRSRESULTAT ETTER DISPOSISJONER	**0,00**	**-5 000**

Dine notater:

Balanse: Foreningsregnskap pr. 31.12.2020

Ktonr. Kontonavn	*I år*	*I fjor*
Eiendeler		
Omløpsmidler		
1510 Utestående OU-midler		342 499,13
1520 Forskudd INVO dokumentsenter		37 474,50
1640 Skattetrekkskto	115 865,00	129 852,00
1920 Bank innskudd 42800532080	7178 169,95	5083 106,97
Sum Omløpsmidler	**7294 034,95**	**5592 932,60**
SUM Eiendeler	**7294 034,95**	**5592 932,60**
Egenkapital og gjeld		
Egenkapital		
2050 Opptjent egenkapital	4977 368,60	4977 368,60
2099 Årsresultat (opptj. egenkapital)	758 855,63	
Sum Egenkapital	**5736 224,23**	**4977 368,60**
Langsiktig Gjeld		
2186 Avsetning Landsmøte	640 000,00	320 000,00
Sum Langsiktig Gjeld	**640 000,00**	**320 000,00**
Kortsiktig Gjeld		
2700 Oppgjørskonto for skattetrekk	111 815,00	129 731,00
2730 Opgjørskonto for arbeidsgiveravgift	46 898,00	50 990,00
2740 OU-fondsmidler overført	643 398,72	
2750 Oppgjørskonto for pensjonsinnskudd	115 699,00	114 843,00
Sum Kortsiktig Gjeld	**917 810,72**	**295 564,00**
SUM Egenkapital og gjeld	**7294 034,95**	**5592 932,60**

ÅRSRESULTAT: Disp&Reservefondet - 2020

Regnskap/budsjett: 01.01.2020 - 31.12.2020

Konto Navn	*I år*
RESULTATREGNSKAP	
Driftsinntekter	
3950 Andre inntekter	417 114,00
Sum Driftsinntekter	**417 114,00**
Driftsutgifter	
7920 Bidrag TV-aksjon	-6 125,00
Sum Driftsutgifter	**-6 125,00**
DRIFTSRESULTAT	**410 989,00**
Finansposter	
8040 Renteinntekter	73 160,51
Sum Finansposter	**73 160,51**
RESULTAT FØR SKATTER	**484 149,51**
Disp. av årsresultat	
8960 Overføringer annen egenkapital	
Sum Disp. av årsresultat	
ÅRSRESULTAT ETTER DISPOSISJONER	**484 149,51**

Balanse: Disp&Reservefondet pr. 31.12.2020

Ktonr. Kontonavn	*I år*	*I fjor*
Eiendeler		
Omløpsmidler		
1920 Bank innskudd, ktonr	8216 726,91	7732 577,40
Sum Omløpsmidler	**8216 726,91**	**7732 577,40**
SUM Eiendeler	**8216 726,91**	**7732 577,40**
Egenkapital og gjeld		
Egenkapital		
2050 Opptjent egenkapital	7732 577,40	7732 577,40
2099 Årsresultat (opptj. egenkapital)	484 149,51	
Sum Egenkapital	**8216 726,91**	**7732 577,40**
SUM Egenkapital og gjeld	**8216 726,91**	**7732 577,40**

REGNSKAP

ÅRSRESULTAT: Begravelsesfondet - 2020

Regnskap/budsjett: 01.01.2020 - 31.12.2020

Konto Navn	*I år*
RESULTATREGNSKAP	
Driftsutgifter	
6600 Utbetaling av begravelsesbidrag	-20 000,00
Sum Driftsutgifter	**-20 000,00**
DRIFTSRESULTAT	**-20 000,00**
Finansposter	
8030 Renteinntekter 42800537295	3 250,83
8140 Renteutgifter og gebyrer	- 120,00
Sum Finansposter	**3 130,83**
RESULTAT FØR SKATTER	**-16 869,17**
Disp. av årsresultat	
8960 Overføringer annen egenkapital	
Sum Disp. av årsresultat	
ÅRSRESULTAT ETTER DISPOSISJONER	**-16 869,17**

Balanse: Begravelsesfondet pr. 31.12.2020

Ktonr. Kontonavn	*I år*	*I fjor*
Eiendeler		
Omløpsmidler		
1920 Bank innskudd, ktonr 42800537295	333 931,99	350 801,16
Sum Omløpsmidler	**333 931,99**	**350 801,16**
SUM Eiendeler	**333 931,99**	**350 801,16**
Egenkapital og gjeld		
Egenkapital		
2050 Opptjent egenkapital	350 801,16	350 801,16
2099 Årsresultat (opptj. egenkapital)	-16 869,17	
Sum Egenkapital	**333 931,99**	**350 801,16**
SUM Egenkapital og gjeld	**333 931,99**	**350 801,16**

REGNSKAP

ÅRSRESULTAT: Schønings&Okkenhaugsfond - 2020

Regnskap: 01.01.2020 - 31.12.2020

Konto Navn	*I år*
RESULTATREGNSKAP	
Driftsutgifter	
6500 Utbetaling av bidrag	-5 704,00
Sum Driftsutgifter	**-5 704,00**
DRIFTSRESULTAT	**-5 704,00**
Finansposter	
8040 Renteinntekter	3 575,56
Sum Finansposter	**3 575,56**
RESULTAT FØR SKATTER	**-2 128,44**
Disp. av årsresultat	
8960 Overføringer annen egenkapital	
Sum Disp. av årsresultat	
ÅRSRESULTAT ETTER DISPOSISJONER	**-2 128,44**

Balanse: Schønings&Okkenhaugsfond pr. 31.12.2020

Ktonr. Kontonavn	*I år*	*I fjor*
Eiendeler		
Omløpsmidler		
1920 Bank innskudd, ktonr 42804902192	381 025,75	383 154,19
Sum Omløpsmidler	**381 025,75**	**383 154,19**
SUM Eiendeler	**381 025,75**	**383 154,19**
Egenkapital og gjeld		
Egenkapital		
2050 Opptjent egenkapital	383 154,19	383 154,19
2099 Årsresultat (opptj. egenkapital)	-2 128,44	
Sum Egenkapital	**381 025,75**	**383 154,19**
SUM Egenkapital og gjeld	**381 025,75**	**383 154,19**

REGNSKAP

Dine notater:

Til Norsk Tollerforbund

REVISJONSBERETNING 2020

Vi har revidert følgende regnskaper for Norsk Tollerforbund for året 2020
:

1. Foreningsregnskapet, bestående av kto. 4280.05.32080 og 4280.11.19349 (skattetrekk) i RørosBanken.
2. Begravelsesfondet, bestående av konto 4280.05.37295 i RørosBanken.
3. Disposisjons- og reservefond, bestående av kto. 4280.49.02176 i RørosBanken.
4. Rolf Schønnings fond/C.A.Okkenhaugs fond, bestående av kto. 4280.49.02192 i RørosBanken.

Regnskapene er avgitt av Norsk Tollerforbunds kasserer Hans Helge Fredriksen.

1. *Foreningsregnskapet*
Viser en bankbeholdning på kr 7.178.169,95 (kto. 4280.05.32080) og kr 115.865 (kto. 4280.11.19349) pr. 31.12.2020.

2. *Begravelsesfondet*
Viser en bankbeholdning på kr 333.931,99 (4280.05.37295) pr. 31.12.2020.

3. *Disposisjons- og reservefond*
Viser en bankbeholdning på kr 8.216.726,91 (4280.49.02176) pr. 31.12.2020.

4. *Rolf Schønnings fond/ C.A. Okkenhaugs fond*
Viser en bankbeholdning på kr 381,025,75 (4280.49.02192) pr. 31.12.2020.

Vår oppgave er å granske Norsk Tollerforbunds regnskap og behandling av dets anliggender for øvrig.

Vi har gjennomført de revisjonshandlinger som vi har ansett nødvendig for å bekrefte at regnskapet ikke inneholder vesentlige feil eller mangler. Vi har kontrollert utvalgte deler av grunnlagsmaterialet som underbygger regnskapspostene og i den grad det følger av god revisjonsskikk har vi gjennomgått foreningens formuesforvaltning og interne kontroll.

Etter vår mening er regnskapet gjort opp i samsvar med gjeldende bestemmelser og gir et forsvarlig uttrykk for Norsk Tollerforbunds økonomiske stilling pr. 31.12.2020, og for årets samlede resultat.

Oslo den 28. mai 2021

Sigrid Hjetland
revisor

Hanne Meiningen
revisor

Intern

REGNSKAP

REGNSKAP 2020

Dine notater:

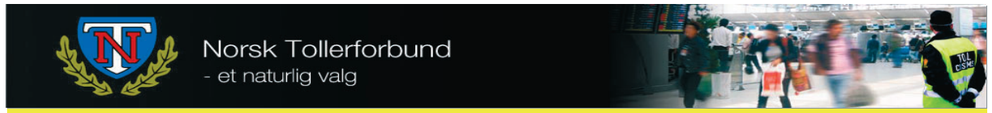
KTO	Årlig budsjett for Norsk Tollerforbund 2019-2021						KTO
	Utgifter:			**Inntekter:**			
6600	Kursvirksomhet	kr	1 495 000	Medlemskontingent*	kr	4 560 000	3000
5000	Honorarer tillitsvalgte	kr	900 000	Renteinntekter	kr	75 000	8030
5003	Lønn rådgiver	kr	400 000	Tilskudd fra OU-fondsmidler	kr	1 495 000	3100
5001	Lønn komm.rådgiver	kr	650 000				
5002	Lønn red.med	kr	20 000				
5400	Arbeidsgiveravgift	kr	350 000				
5401	Arbeidsgiveravgift red.med	kr	3 000				
5500	Pensjonskostnad tillitsvalgte	kr	100 000				
5080	Feriepenger	kr	35 000				
6200	Sentralstyret, inkl møtegodtgjørelser	kr	170 000				
7000	Reiser	kr	160 000				
7010	Representasjon	kr	15 000				
6700	Aviser	kr	10 000				
6400	Porto/Frankering	kr	5 000				
6300	Telefon/Bredbånd	kr	85 000				
7400	Gaver / blomster	kr	35 000				
7800	Revisorhonorar	kr	3 000				
7100	Kontingent YS	kr	465 000				
7790	NTO	kr	120 000				
7600	Rekvisita/teknisk utstyr	kr	67 000				
6800	Reisekasse lokalforeninger	kr	35 000				
6920	Tilskudd Tollercupen	kr	20 000				
6500	Forsikringer	kr	40 000				
7900	Andre driftsutgifter	kr	20 000				
7110	Driftsutgifter NT nett	kr	80 000				
7300	Landsmøte 2021	kr	320 000				
6930	Jur. bistand/pol. rådg./konsulenttj.	kr	120 000				
6940	Fordelingskostnader YS-S	kr	35 000				
7701	Trykking Norsk Tollblad	kr	140 000				
7702	Distribusjon Norsk Tollblad	kr	135 000				
7703	Porto Norsk Tollblad	kr	1 000				
7704	Reise Norsk Tollblad	kr	10 000				
7705	Div. utg. Norsk Tollblad	kr	6 000				
7706	Digitaliseringsprosjektet	kr	50 000				
7710	Styreweb	kr	60 000	***Underskudd***	***kr***	***30 000***	
	Totalt	**kr**	**6 160 000**	**Totalt**	**kr**	**6 160 000**	

*Gjennomsittslønn pr mnd 38.000x0,80% = Kr 304,- snittkontingent pr mnd X 1250 medlemmer

Årlig budsjett for NT-NETT/ Norsk Tollblad 2019-2021					
Utgifter:			**Inntekter:**		
Honorarer	kr	650 000			
Feriepenger	kr	20 000	Annonseinntekter	kr	25 000
Arbeidsgiveravgift	kr	95 000	Tilskudd fra NT	kr	1 112 000
Trykking	kr	140 000			
Distribusjon	kr	135 000			
Driftsutgifter NT nett	kr	80 000			
Porto	kr	1 000			
Reiser	kr	10 000			
Diverse utgifter	kr	6 000			
Totalt	**kr**	**1 137 000**	**Totalt**	**kr**	**1 137 000**

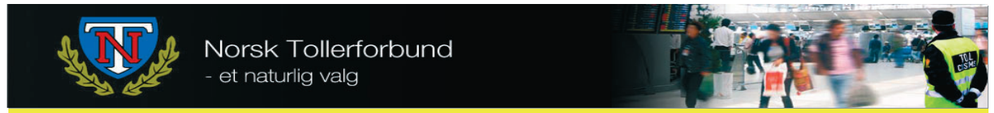
VEDLEGG

KOMMUNIKASJONSPLAN TILTAKSPLAN 2021



Tiltaksplan Kommunikasjon 2021 - Norsk Tollerforbund

Mål	Tiltak	Hovedansvar
Hovedverdier		
Tilstede der målgruppene er	Overvåke trender i kommunikasjonsmarkedet. Undersøkelser om hvor medlemmer finner sin informasjon. Være aktiv i å prøve ut nye kanaler. Utnytte internetteknologien i takt med behov og ressurser for på den måten sikre optimal nytteverdi. Delta på lokalforeningers årsmøter etter invitasjon. Stille seg til rådighet for medlemsmøter ved behov.	Kommunikasjonsrådgiver
Alle gis tilgang til lik informasjon uavhengig av teknisk plattform	Gi ut samme informasjon over Facebook, Norsk Tollblad og NT Nytt	Kommunikasjonsrådgiver
Rett informasjon til rett tid	Prioritere å informere om aktuelle saker i det de skjer, eller så snart som mulig. Kommunikasjonskanalene skal inneholde tema/stoff som gir målgruppene informasjon om adminstrativ og politisk virksomhet, tjenestetilbud, medlemsfordeler og planer som har betydning for medlemmene.	Kommunikasjonsrådgiver
Gjennomgående mål		
Bidra til å markedsføre Norsk Tollerforbund som et naturlig valg for å organisere seg som ansatt i Tolletaten	Støtte lokalforeningene med informasjonsmateriell til nytilsatte. Stille til informasjonsmøte ved TKS. Synliggjøre hvilke medlemsfordeler NT-medlemmer har. Oppfordre lokalforeningene til å ha rekrutteringssamtaler med nytilsatte og ikkemedlemmer.	Politisk Rådgiver Rekrutteringsutvalget AU
Markedsføre Norsk Tollerforbund som et naturlig valg for å være fordelsmedlem	Oppfordre medlemmer som har eller skal slutte i Tolletaten til å inngå fordelsmedlemskap. Informasjon om fordelsmedlemskap må gjøres tilgjengelig på nettsider og i direkte markedsføring. Dele ut invitasjonskort til fordelsmedlemskap til alle som takkes av ved opphør av stilling eller pensjon.	Kommunikasjonsrådgiver Politisk Rådgiver
Synliggjøre rollen som en aktiv og faglig sterk fagforening	Forbundskontoret og tillitsvalgte skal være åpne og velvillige i forhold til å informere om alt som ikke er taushetsbelagt. Enhver som henvender seg til forbundet har krav på å bli møtt av en medarbeider som i sin fremtreden, i budskapets form og innhold fremstår som profesjonell og sannferdig.	Forbundskontoret Sentralstyret
Fremstå som en moderne og effektiv organisasjon	Nyhetsartikler og pressemeldinger gjøres lett tilgjengelig for offentligheten. Revidere og implementere NTs grafiske profilprogram. Sørge for at forbundets skjemaer, lov- og avtaleverk mm er lett tilgjengelig på NT Nett. Etablere gode rutiner for å sikre at NTs elektroniske informasjon blir oppdatert fortløpende.	Kommunikasjonsrådgiver
Synliggjøre at vi er en pådriver i utviklingen av Tolletaten som en trygg, utviklende og god arbeidsplass	Delta i IDF-møter med arbeidsgiver og stille med representant i aktuelle utvalg. Føre fokus på budsjettsituasjonen i de saker der dette er mulig, spesielt ovenfor politikere og media. Invitere ledelse i TOD og divisjonsdirektører til landsstyremøtene.	Forbundsleder AU
Bruke intern kommunikasjon til å skape en god organisasjonskultur og etablere en god serviceholdning ut mot våre medlemmer	Tilrettelegge for dialog ved Facebook-grupper. Daglig lytte til Facebook og respondere på konkrete spørsmål, vurdere om forbundet skal delta i debattene. Det skal etableres nye epostadresser til ansatte og sentralt tillitsvalgte med domenet @norsktollerforbund.no. Stadig utvikle medlemsregisteret Styreweb og benytte de muligheter som ligger i det systemet.	Kommunikasjonsrådgiver
Sørge for å få frem de gode historiene fra vårt arbeid	Forbundet skal har en forberedt holdning som innebærer at det tas initiativ til informasjon så tidlig som mulig.	Sentralstyret
Synliggjøre tilhørigheten til Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og sektor Stat (YSS)	Bygge inn YS og YSS sine profiler i NTs grafiske profilprogram. Delta i aktuelle utvalg i YS og YS Stat. Delta i YS Stat medieutvalg ifm lønnsoppgjøret og som rådgiver innen kommunikasjon/webutvikling for YSS.	Forbundsleder AU, Forbundskontoret Kommunikasjonsrådgiver
Styrke forbundets omdømme.	Tillitsvalgte må bevisstgjøre seg i forhold til rollen de utøver og hvilke muligheter dette gir. Det må komme tydelig frem av et budskap hvem som er avsender.	Sentralstyret AU



Tiltaksplan Kommunikasjon 2021 - Norsk Tollerforbund

Mål	Tiltak	Hovedansvar
Kommunikasjonsprinsipper		
NT Nett skal ha prioriterte kommunikasjonskanaler for rask og relevant informasjon til og fra medlemmer, tillitsvalgte og eksterne aktører	Sette av ressurser og tid til å videreutvikle og drifte NT Nett og Facebook. Nettsider bør oppgraderes i perioden.	AU Kommunikasjonsrådgiver
Norsk Tollerforbund skal aktivt bruke nett og nye teknologiske plattformer for å nå medlemmer og media der de er	Norsk Tollerforbund skal alltid vurdere hvilken målgruppe man skal nå med sin kommunikasjon og velge den eller de mest hensiktsmessig(e) kanalen(e). Velge ulike kanaler intern og eksternt hvis det er hensiktsmessig. Tilrettelegge for nødvendig opplæring av kommunikasjonsrådgiver og andre ved behov. Alle plattformer over internett betegnes som NT Nett.	Kommunikasjonsrådgiver
Norsk Tollblad og NT Nett skal være et debattforum for aktuelle saker i forbundet og etaten	Oppfordre til leserbrev fra medlemmer i Norsk Tollblad. Oppfordre til og delta i debatter/kommentarer på primært Facebook-gruppene.	Sentralstyret Kommunikasjonsrådgiver
Tillitsvalgte og medlemmer gis fortløpende orientering om aktuelle saker via kanaler som kan nå frem til alle	Aktuelle avgjørelser og viktige pågående saker skal informeres via minimum NT Nett og Norsk Tollblad. Ved særlige tilfeller brukes epost og eventuelt sms til utvalgte grupper (sentralstyret, landsstyret, lokalforeningsledere).	Forbundskontoret
Norsk Tollerforbund skal tilpasse sin kommunikasjon til forbundets ulike målgrupper.	Nyheter publiseres via nyhetsbrevet NT Nytt. Nettsidene inneholder mer statisk og organisatorisk informasjon. Hasteinformasjon kan også først legges ut i SOME. Norsk Tollerforbund skal alltid vurdere hvilken målgruppe man skal nå med sin kommunikasjon og velge den eller de mest hensiktsmessig(e) kanalen(e). Velge ulike kanaler internt og eksternt hvis det er hensiktsmessig.	Kommunikasjonsrådgiver
Kommunikasjon skal være en gjennomgående tanke i alle ledd. I planleggingsfasen, gjennomføringsfasen, i møter, medlemsdialog, og i resultatfasen.	Forbundet skal øke de tillitsvalgtes bevissthet omkring viktigheten av kommunikasjon, slik at relevant informasjon blir gjort tilgjengelig for medlemmer og eksterne brukere.	Sentralstyret Kommunikasjonsrådgiver
Forbundets syn i spesielle saker skal bli gjort tilgjengelig for media	Forberede kontakter med journalister i forkant av viktige saker. Samarbeide med YS Stat og YS sine ressurser ifm mediakontakt. Folderen "Når pressen ringer!" er tilgjengelig for tillitsvalgte.	Forbundsleder Kommunikasjonsrådgiver Opplæringsansvarlig
NT skal fremme sine syn i utvalgte saker ovenfor politikere og embetsverk	Politisk påvirkningsarbeid. Svare på høringer. Delta på og invitere til møter med ulike fraksjoner.	Politisk Rådgiver Arbeidsutvalget
Prioriterte tiltak 2021		
Arendalsuken	NT skal sammen med arbeidsgiver ha debatt og økt tilstedeværelse under Arendalsuka	1. nestleder
Effektivisere forbundskontorets ressursbruk	Prioritere å ha ukentlige kontormøter mellom administrasjon og AU	Kommunikasjonsrådgiver
Møtevirksomhet i forbundet	Landsmøtet avholdes i november. Det avholdes et landsstyremøte. Det planlegges med 8 sentralstyremøter i 2020. NTO - NT er vertsland i september.	Sentralstyret Kommunikasjonsrådgiver
NT-OU	Ferdigstille forslag til landsstyret, og lage forslag for sentraltstyret inn mot landsøtet.	
Medlemsregister	Starte delprosjekt med å klargjøre medlemsregisteret for ny organisering i NT, herunder lage nye underforeninger m.m	Klubben
NT Nett	Fortsette utvikling av NTs nye nettsider, herunder lage egen nyhetsblogg. Videreutvikle informasjonssidene om medlemsfordeler.	Kommunikasjonsrådgiver
Kursvirksomheten	Det planlegges med studietur for sentralstyret om Covid-19 tillater dette. Det planlegges høyere kurs på Røros for sentraltstyret i desember. Det planlegges med å fortsette i rekken med tillitsvalgtkurs Det skal vurderes kurs for medlemmer - gjerne webinarer Det skal vurderes kurs for tillitsvalgte - gjerne webinarer	
Verving	Rekrutteringutvalget fortsetter sin virksomhet. Benytte muligheten til å få refundert inntil 50.000 fra Gjensidige.	1. nestleder
Publikasjoner	Det utgis fire utgaver av Norsk Tollblad, med mulighet for å kutte ut nr 3 grunnet årsberetning og landsmøteberetning. Det lages egen årsrapport for 2020-2021 - ferdig til landsmøtet/2020 Det lages felles landsmøteberetning med årsrapportene 2019, 2020 og 2021 som vedlegg	Politisk Rådgiver Arbeidsutvalget

Planlagte tiltak lenger ut i perioden	Dette er siste år i perioden. Tiltak utover 2021 kommer i ny kommunikasjonsplan for 2022-2025	
Sentralstyret		
Landstyremøtet		
Andre kurs og møtevirksomhet		
Andre arenaer		
NT Nett		
Publikasjoner		

Nordea Direct

Du kan spare

15 000 kr

Priseks. gjelder et lån på 3 millioner med 0,5 prosentpoeng lavere rente enn hva du har hos din nåværende bank

Få mer til overs som medlem i YS!

Visste du at alle YS-medlemmer får en av Norges laveste renter på boliglån, i tillegg til flere andre fordeler gjennom banktilbudet i Nordea Direct?

Dine fordeler

- Ekstra lav rente på boliglånet og 0 kr i etableringsgebyr
- Ingen årspris på bankkort til medlemmer under 34 år, og gratis bruk av kortet
- Medlemspris på sparekonto
- Medlemspris på billån i Nordea
- YS Pensjon i Nordea Liv

Vil du vite mer eller motta et uforpliktende tilbud?
Klikk deg inn på **NordeaDirect.no**

Sjekk hvilken rente du kan få!

Hold mobilkameraet over QR koden og trykk på lenken.

Gjør som flere tusen YS-medlemmer og bli kunde du også.
Det kan være mange tusen kroner å spare hvert eneste år!

Håper vi ses.

Priseksempel: Boligstart 85 %, 2 mill, o/25 år, nom. rente 1,25 %, eff.rente 1,31 %, tot.: 2 344 783
Boliglån 50 %, 2 mill, o/25 år, nom. rente 1,35 %, eff.rente 1,41 %, tot.: 2 372 563
Billån eff.rente 4,36 % kr 150.000,- o/5 år Etabl.geb. kr 2000,- Tot.: kr 166.860
Prisen er per 25.03.2021 for nye lån og kan bli endret. Gjelder medlemmer i YS som bruker banken aktivt.