



ÅRSBERETNING

2020



**Norsk
Tollerforbund**

Vedlegg til
Landsmøteberetningen 2019-2021



Dine notater:

INNHold

VELKOMMEN SIDE 4-5

ÅRSBERETNINGEN 2020 SIDE 7-105

Gjennomgående landsmøtesaker

Valg og representasjon side 8-11

Handlingsprogram 2019 side 12-13

Sentralstyrets beretning 2020

Hovedsaker side 16-53

Administrasjon og drift side 54-61

Andre saker 62-87

Regnskap

Regnskap 2019 side 88-103

Budsjett 2019-2021 side 105

VEDLEGG SIDE 106-107

Tiltaksplan kommunikasjon 2020 side 106-107

2020 vil bli stående igjen som annerledes-året. Ikke bare i Tolletaten og NT, men året da hele verden ble snudd på hodet.

Vi må nok tilbake til 2. verdenskrig før vi kan finne en hendelse som har hatt så verdensomspennede og langvarig virkning som pandemien forårsaket av Covid-19.

Det er et håp om at vi i neste årsberetning kan se at ting begynner å komme tilbake til normalen, men også 2021 vil fortsatt være ennerledes og preget av restriksjoner og tiltak som gjør at både arbeidsliv og foreningsarbeid vil utsettes og endres.

MØTEVIRKSOMHETEN

Først og fremst er forbundets og lokalforeningene påvirket av at den fysiske møtevirksomheten opphørte på dagen, og forbundskontoret stengte dørene og har siden stort sett hatt hjemmekontorer. Landsstyremøter og årsmøter er utsatt.

Heldigvis lever vi i en verden som de siste årene er preget av moteordet digitalisering. Tolletaten har hatt fokus på dette og når pandemien inntraff var mye klart for å fortsette arbeidet hjemmefra. Norsk Tollerforbund sentralt har også gjort sitt til at forbundskontoret allerede jobbet mer eller mindre uavhengig av plassering, takket

være prosjektene "trådløst kontor", "skylagringsprosjektet SKYLAG" og "digitaliseringsprosjektet" som har pågått de siste tre årene.

Til manges overraskelse har treffpunktene i NT blitt mange ganger flere under pandemien. Takket være Microsoft Teams, Google Meet og Zoom har NT vært i stand til å holde videokonferanser med lokalforeninger, sentralstyret og landsstyret. Det er til og med avholdt landsstyremøte over videokonferanse for første gang.

Hyppigheten har også økt. NT har til å begynne med flere ganger ukentlig vært i beredskapsmøter med arbeidsgiver og YS Stat, og hatt det samme har NT hatt med lokalforeningsledere og sentralstyret. Disse har ikke vært like formelle som sentral- og landsstyremøter, men har vært en veldig god kilde for å holde hverandre informert om hva som skje i det ganske land. Uavhengig av hva som skjer med vaksiner og pandemien, vil NT garantert benytte seg av muligheten til å ha en enda tettere dialog med de øvrige tillitsvalgte med hjelp av disse digitale verktøyene. De skal ikke fullt og helt erstatte fysiske møter, men vil bli et nyttig tillegg som gjør at vi som forbund og tillitsvalgte skal bli i stand til å gjøre oppgavene våre enda bedre ovenfor medlemmene.

KONSEKVENSER

På grunn av arbeidsgivers omorganisering, med påfølgende

innplassering av medarbeidere er det er det en rekke effekter på NTs drift dette året. Enkelte omprioriteringer er måttet bli gjort på oppgaver og budsjett. Vi kan se på summen brukt på advokatutgifter, behovet for å fremskynde digitaliseringsprosjektet før flytting, forsinkelser i NT-OU som noen eksempler, men alt i alt vil denne rapporten vise at det står fortsatt meget bra til med Tolletatens største fagforbund, både i forhold til oppnådde målsetninger og økonomisk.

Det største savnet er utvilsomhet den personlige kontakten og at vi ikke får vært tilstrekkelig ute hos medlemmene. Ut over høsten og vinteren skal vi finne digitale løsninger som treffer medlemmene også, ikke bare de tillitsvalgte. Vi starter opp med kursing og møter innefor smittevernreglene, og her har NT selv laget egne smittevernregler for egne arrangementer.

Så gleder vi oss til det igjen skal være trygt å reise landet rundt og møte medlemmene om det blir i 2021 eller senere.

KORT OM RAPPORTEN

Denne årsberetningen starter der den forrige sluttet, fra 31/08-2019 og frem til og med 31/08 i år.

Landsstyret vil gå igjennom denne beretning og har anledning til allerede nå å komme med merknader. Årsberetningen for 2020 skal midlertidig godkjennes på landsstyremøte 02-2020.

Regnskapene i denne årsberetningen er det ferdige resultatet for 2019. Revisorrapporten blir å finne i den kommende landsmøteberetningen.

Denne årsberetningen legges frem som egen sak nr 4-2 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 2019.
- Nytt handlingsprogram for 2020
- Regnskapet for 2019.

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

- I forrige årsberetning kunne man finne
- Vedtekter
- Statutter for fond
- Medlemsvilkår
- Personvernerklæring
- Etiske retningslinjer
- Kommunikasjonsstrategi og tiltakslist

I denne beretningen legges kun med den nye tiltaksplanen for kommunikasjon i 2020, da det ikke er endringer i de andre vedleggene,



NORSK TOLLERFORBUND TILBYR

FORDELS MEDLEMSKAP

FOR DEG SOM SLUTTER ELLER HAR SLUTTET I TOLLVESENET



- IKKE MIST DINE FORDELER!



BLI FORDELSMEDLEM

KONTINGENT: KUN KR 500,- PR ÅR

DU FINNER MER INFO PÅ WWW.NORSKTOLLERFORBUND.WIX.COM/FORDELSMEDLEM

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

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

ÅRSBERETNING 2020

SAK NR 4-2

TIL
LANDSMØTEBERETNINGEN
2019-2021



VALG OG REPRESENTASJON

LANDSMOTESAK NR 1

VALG OG REPRESENTASJON 2020

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

I denne årsrapporten gjengis kun sentralstyret og endringer gjort siden 31/8-2019.

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

Status valg og representasjon 2019-2020 pr 30/08-2020

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



VALG OG REPRESENTASJON 2020

Sentralstyret og endringer i andre verv i løpet av 2019-2020.

Sentralstyret (fra LM2018, en endring):

Forbundsleder:	Fredrik Støtvig, Oslo og Akershus Tollerforening
1. nestleder:	Karin TanderøSchaug, Oslo og Akershus Tollerforening
2. nestleder:	Ingunn Skogheim, Midt-Norge Tollerforening ¹
Sentralstyret:	Vigdis Lunde Jaavall, Øst-Norge Tollerforening
Sentralstyret:	Stein Nordgård, Nord-Norge Tollerforening
Sentralstyret:	Pål-Otto Sørensen, Personalforeningen i TOD
Sentralstyret:	Rune Gundersen, Sør-Norge Tollerforening

1. varamedlem:	Irene Skancke Bratteberg, Vest-Norge Tollerforening
2. varamedlem:	Karl-Martin Husebæk, Øst-Norge Tollerforening
3. varamedlem:	Bente Frøland, Midt-Norge Tollerforening
4. varamedlem:	Morten Kambe, Vest-Norge Tollerforening
5. varamedlem:	Geir Arild Tønnesen, Sør-Norge Tollerforening
6. varamedlem:	Leif Christian Johansen, Nord-Norge Tollerforening

Kasserer:	Hans Helge Fredriksen, Øst-Norge Tollerforening
Kommunikasjonsrådgiver:	Steinar Myhre Knutsen, Øst-Norge Tollerforening
Politisk rådgiver:	Stein Borvik, Oslo og Akershus Tollerforbund

* Vigdis Lunde trakk seg som 2. nestleder på landsstyremøte1/2020 11/03 grunnet, men fortsetter som styremedlem. Ingunn Skogheim som har fungert for Lunde i hennes permisjonsperiode fortsetter som 2. nestleder ut perioden. Landsstyret godtok endringen enstemmig.

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)

¹ Vigdis Lunde trakk seg som 2. nestleder på landsstyremøte1/2020 11/03, men fortsetter som styremedlem. Ingunn Skogheim som har fungert for Lunde i hennes permisjonsperiode fortsetter som 2. nestleder ut perioden. Landsstyret godtok endringen enstemmig.



VALG OG REPRESENTASJON



VALG OG REPRESENTASJON 2019-2020

Vernetjenesten:

AMU representant grense: Geir Olsen
Sjur Grinde (vara)
Stian Juhani Gretland
Trond Bakken (vara)

AMU representant vare: Baste Ramsdal
Helle Christine Thjømøe Eftedal (vara)
Pia Kristin Nordahl
Sjur-Olav Weum (vara)

AKAN etaten: Anniken Giil
Linn Jeanette Foss (vara)

Ansettelsesråd:

Grensedivisjonen: Gry Reinfjell Kristiansen
Heidi Albrigtsen Ernst (vara)

Vareførselsdivisjonen: Line Beathe Hagberg
Audun Vermundsen (vara)

Prosjektutvalg NT OU:

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

Økonomiutvalg NT OU:

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

Underprosjekt NT Lederforening:

Sten Bråten, Olav Sønju og Bård Ynnesdal

Norsk Tollerforbund lønnsutvalg:

Irene Skancke Bratteberg, Stein Nordgård, Anne Beathe Riegels, Jarle Trandum, David Tino Pokkora, Øystein Gaundal og Anita Taring.

Aktivitetsnivå på forbundskontoret

Innkomne saker arkiveres i NTs dokumentarkiv. Tilgangen til saksbehandlingssystemet er sagt opp. 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 5 sentralstyremøter (2 i 2019, 3 i 2020) og to landsstyremøter (02/2019 og 01/2020 på videokonferanse). I tillegg er det siden 13. mars avholdt statusmøter med sentraltstyret og landsstyret en til to ganger i uken frem til og med uke 25, og tatt opp igjen etter uke 32.

Medlemstallet

Pr. 30. august 2020 har Norsk Tollerforbund:

- 1240 betalende ordinære medlemmer
- 94 fordelsmedlemmer
- 331 pensjonister/livstidsmedlemmer og
- 20 gratismedlemmer (i fødselspermisjon, uføre etc).



HANDLINGSPROGRAM

LANDSMOTESAK NR 3-3

NORSK TOLLERFORBUNDS HANDLINGSPROGRAM 2020

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 2020 som helhet godkjennes i det påfølgende landsstyremøtet 1/2021.

Handlingsprogrammet for 2020 presenteres også i landsmøteberetningen som sak nr 3-3.

Status Handlingsprogram 2020

Sentralstyret anser i stor grad at handlingsprogrammet er fulgt uten alvorlige avvik. Enkelte poster er forskjøvet til 2021 på grunn av Covid-19. Endelig godkjenning vil bli gjort under landsstyremøte 01/2021, da foregående handlingsprogram hadde en varighet til og med 31/12-2019, og denne har en varighet til og med 31/12-2020.



ORGANISASJON

Norsk Tollerforbunds handlingsprogram 2020

Norsk Tollerforbund skal:

- Bidra aktivt i utviklingen av Tolletaten
- Ivareta medlemmene i omstillingen av tolletaten ved å bidra til trygghet, informasjon og oppfølging
- Delta og påvirke i videreutviklingen av Tolletatens etatsutdanning
- Utarbeide forslag til fremtidig organisering av forbundet
- 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 hovedoppgjør i henhold til lønnsstrategi
 - bidra overfor Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) i det videre arbeid med gode pensjonsordninger
 - jobbe for at Tolletatens bruk av utsett begrenses, og brukes 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
- Øke kompetansen hos de tillitsvalgte ved å arrangere:
 - opplæring av tillitsvalgte trinn 1 og 2
 - landsstyrekurs 1. og 2. halvår
 - andre kurs for tillitsvalgte i landsstyret 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 tillitsvalg.



LANDSMOTESAK NR 4-2

SENTRALSTYRETS BERETNING FOR 2020

Landsstyret gir en foreløpig godkjenning av sentralstyrets årsberetning, før samtlige tre årsberetninger godkjennes formelt under landsmøtet 2021.

Årsberetningen beskriver saker og hendelser fra 31. august 2019 (årsberetningen for 2019 ble avsluttet 30. august 2019) og frem til denne beretningen ble avsluttet 31. august 2020.

Årsberetningen tar for seg saker av generell betydning. Enkelt saker 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 4-2.

For å unngå blanding av saksnummer med landsmøteberetningen er alle saker som inngår i årsberetningen startet med årstallet 2020.

Status Årsberetning 2020

Sentralstyret er av den oppfatning at årsberetningen for 2020 gir et riktig bilde av hvilke saker og hendelser Norsk Tollerforbund har arbeidet med i perioden 31/8-2019 til 31/8-2020, og anbefaler at landsstyret og landsmøtet godkjenner årsberetningen.

SAKSLISTE

HOVEDSAKER 2019-2020

2020-1-1 Mellomoppgjøret lokalt nivå 2019

2020-1-2 Hovedoppgjøret 2020

2020-2-1 OU-prosessen i Tolletaten

2020-2-2 NT-OU

2020-3 Covid-19 - Corona situasjonen i NT og Tolletaten

SIDE 16-53

side 16-17

side 18

side 19-27

side 28-47

side 48-53

ADMINISTRASJON OG DRIFT

2020-4-1 Digitaliseringsprosjektet

2020-4-2 Distriktsjef Rolf Schønings fond /Tollforvalter C.A Okkenhaugs fond

2020-4-3 Juridisk bistand

2020-4-4 Kommunikasjon og medier

2020-4-5 Kursvirksomheten

2019-4-6 Medlemsantall

2020-4-7 Medlemsmøter

2020-4-8 Medlemsregister

2020-4-9 Skylagringsprosjektet

2020-4-10 Sentralstyrereiser

2020-4-11 Vedtektskomitee

SIDE 54-61

side 54

side 54

side 55

side 55-58

side 58

side 58-59

side 59

side 60-61

side 61

side 61

side 61

ANDRE SAKER

2020-5 Administrasjonsavdelingen i TOD

2020-6 Budsjettsituasjonen

2020-7 Etatsutdanningen

2020-8 Hovetariffavtalens §16

2020-9 IA-avtalen

2020-10 Kost/Diett

2019-11 Medlemsfordeler

2020-12 NSO

2020-13 NTO

2020-14 Pepperspray

2020-15 Rekruttering

2020-16 Særavtaler

2020-17 Uniformsutvalget

2020-18 Utsett

2020-19 Velferdsmidler

2020-20 Vernetjenesten

2020-21 YS

2020-22 YS Stat

2020-23 Æresmedlemmer

2020-24 Grensedisjonen

2020-25 Varedisjonen

SIDE 62-87

side 62

side 62

side 62-63

side 63-64

side 64-65

side 65-65

side 66-69

side 69

side 69-70

side 70-71

side 71-72

side 72-73

side 73-74

side 74-75

side 75

side 75

side 76-78

side 78-81

side 81

side 82-85

side 86-87

GJENNOMGÅENDE SAKER

Regnskap 2019

SIDE 88-105

side 88-105

SPESIELT FOR DENNE ÅRSBERETNINGEN

vedlegg 1 - Tiltaksplan for kommunikasjon 2020

side 106-107

SAK NR 2020-1

LØNNSOPPGJØR

SAK NR 2020-1-1

*Mellomoppgjøret
2019**Fortsettelse av sak 2019-1-2*

De sentrale forhandlingene i mellomoppgjøret 2019 er omhandlet i årsrapporten for 2019(sak 2019-1-2).

Lokale lønnsforhandlinger

På bakgrunn av at Tolletaten stod midt i en omorganisering der endelig organisasjonskart ikke var forhandlet og hvor de ansatte ikke var blitt innplassert i ny organisasjon, var NTs påstand at divisjonene manglet et helhetsbilde over de ansattes oppgaver og ansvarsområde.

NT mente at etaten var inne i en kritisk fase i OU-prosessen, og var av den oppfatning av at etaten løp en betydelig risiko ved å delegerer forhandlingene ut på divisjonsnivå og i TOD. I tillegg var det en ressursmessig utfordring at det var de samme tillitsvalgte som var tungt inne i OU-prosessen, som også skulle gå inn i de lokale lønnsforhandlingene.

NT viste videre til etatens lave lønnsnivå. Gjennomsnittsberegning på avlønning i statlige virksomheter viste at Tolletaten fortsatt lå i det laveste sjiktet.

NT viste til de sentrale lønnsforhandlingene i perioden 2016-2018, der prisstigning i samme periode hadde vært på totalt 4,6%. For de ansatte som kun var tilgodesett med generelt tillegg hadde dette resultert i en lønnsøkning på 2,73%, altså hadde flere fått en reallønnsnedgang.

I etatens omforente lønnspolitikk står følgende:

«Lønnspolitikken skal sikre at prinsippet om ytelse mot ytelse blir ivaretatt. Innenfor vedtatte budsjetter og fullmakter, skal det utvikles konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår, slik at etaten er en attraktiv arbeidsplass. Lønnspolitikken skal bidra til at lønn og karrieremuligheter er uavhengig av kjønn, alder, etnisitet eller kulturell bakgrunn. Det skal tilstrebes en rimelig lønnsutvikling for alle medarbeiderne».

NT hevdet at prinsippet om ytelse mot ytelse i stor grad ikke

var ivaretatt, og mente at store grupper ikke har konkurransedyktig lønn. NT ønsket derfor en rimelig lønnsutvikling til alle medarbeidere, og krevde at 100% av 2.5.1.-potten på kr 8.936.261,- skulle fordeles likt på alle ansatte, noe som ville utgjort kr 6.400,- pr ansatt.

Partene stod langt fra hverandre ettersom NT på sin side var alene om å ville gi et generelt tillegg til alle ansatte. Arbeidsgiver på sin side ønsket at hele den lokale potten skulle delegeres ut til individuelle forhandlinger i divisjonene og TOD. Ettersom vårens lønnsoppgjør ga et generelt tillegg på 60%, anså NT derfor et brudd i forhandlingene som lite hensiktsmessig, da sannsynligheten for å vinne frem i Statens lønnsutvalg ville vært minimal.

Resultat på etatsnivå

På etatsnivå ble det enighet om å løfte tollinspektører som lå i lønnsalternativ 5 opp til lønnsalternativ 6. Det resulterte i at 172 tollinspektører på landsbasis fikk ett lønnstrinn.

Det ble også enighet om at fremtidige tollinspektører skal minimum avlønnes i alternativ 6. Resterende pott på 7 950 461,- ble fordelt pro rata mellom divisjonene og TOD.

Divisjonsnivå

NTs to divisjonstillitsvalgte kunne melde om en krevende prosess, da det for alle parter hadde vært en helt ny og større arena å gjøre dette i, attpåtil midt i OU. NT opplevde likevel at forhandlingene var gode og konstruktive.

Prosessen på divisjonsnivå og direktoratsnivå begynte sammen med lokalforeningene, der alle ble enige om hvordan de ønsket å prioritere. Disse prioriteringene hadde divisjonstillitsvalgte og PiT med inn i forhandlingene.

Forhandlingene pågikk i samme uke for både grense- og varedivisjonen, samt i direktoratet.

Overordnet strategi var å ha et lavtlønnsoppgjør, i tillegg til likelønn. En av prioriteringene var å fange opp de med dårligst lønnsutvikling. Det ble også prioritert å slutføre løftet av tolloverinspektørene fra 2018, med ett lønnstrinn til dem som i fjor bare fikk ett.

Det at NT i år fikk gjennomslag for de aller fleste kravene som gikk på dårlig lønnsutvikling der statistikk er det som har gjort tilslagene, er for NT og lokalforeningene en rettfærdig fordeling NT står inne for. NT er fornøyd med at en stor andel medlemmer fikk tillegg. NT er delvis fornøyd med fordeling til kvinner, denne andelen kunne ha blitt løftet enda mer totalt sett.



SAK NR 2020-1-2

Hovedoppgjøret 2020

Som følge av Covid-19 pandemien ble det fredag den 13. mars besluttet å utsette lønnsforhandlingene i frontfaget til høsten.

Det ble fulgt opp i alle sektorene også i Staten, gjeldende tariffavtaler videreføres til forhandlingene gjenopptas.

YS-leder Erik Kollerud uttalte at man kan ikke risikere å gjennomføre et oppgjør som ender i brudd og mulig streik i en slik unntakssituasjon Norge og verden står i. Kollerud understreket at YS vil ta sin del av ansvaret for at samfunnet skal komme seg best mulig gjennom koronakrisen.

Frontfaget, som er konkurranseutsatt industri, startet sine forhandlinger 3. august, men gikk til brudd etter en drøy time. Ifølge forhandlere fra YS ble det brudd fordi Norsk Industri i realiteten ikke ønsket å forhandle og la overdrevent vekt på koronasituasjonen. Oppgjøret går videre til Riksmekleren.

Hovedoppgjøret i Staten skal starte 1. september med frist 15. september.

Både selve hovedoppgjøret og det lokale oppgjøret vil omhandles i årsrapporten for 2021.

OMORGANISERING

SAK NR 2020-2-1

Organisasjons- utviklings- prosessen (OU) i Tolletaten

Fortsettelse av sak 2019-2-1

OU-prosjektet jobbet videre med delprosjekt for hver divisjon og hver avdeling i direktoratet med å detaljere den nye organiseringen for trinn 2.

Det nye organisasjonskartet skulle tegnes i detalj, og ansvar og oppgaver for hver enkelt enhet skulle defineres. I dette arbeidet skulle det også besluttes hvor alle enheter skulle plasseres geografisk.

Etter planen skulle trinn 2 i OU iverksettes 1. mai 2020.

Det var videre planlagt et løp der styringsgruppen og de tillitsvalgte skulle diskutere ulike organiseringsspørsmål i august, september og oktober i 2019. I denne prosessen ville det

komme foreløpige føringer fra styringsgruppen som prosjektet skulle bygge videre på.

Dette var spørsmål styringsgruppen skulle diskutere i ukene som kom:

- Oppgaver, ansvar og myndighet for divisjoner og avdelinger i direktoratet
- Organisering av avdelingsnivået i divisjonene (nivå 3)
- Organisering av nivå 4 (5) i divisjonene
- Nivå 3 (seksjoner) og nivå 4 (kontor) i direktoratet

Forslag til organisering av nivå 3 ble først sendt på en kommentarrunde i juni. Deretter la prosjektet frem en anbefaling som ble diskutert i styringsgruppa og drøftet med organisasjonene i IDF i september. Fortsatt gjensto det diskusjoner knyttet til detaljer om hva divisjonene og avdelingene skal ha ansvaret for, og hva som skulle inngå i boksene. Det ble også opprettet et delprosjekt i hver avdeling i direktoratet som skulle vurdere hvordan avdelingene skal være organisert.

I perioden har det også vært bytte av prosjektleder i OU-prosjektet da Tord Bern Hansen gikk tilbake til Skatteetaten. Tom Daniel Ø. Sunde overtok som siden nyttår hadde

SENTRALSTYRETS BERETNING

HOVEDSAKER 2019-2020

vært delprosjektleder og stabsleder for grensedisjonen. I tillegg fikk prosjektet to nye delprosjektledere, Paul Dysson for personal og Fredric Skolmen for system.

Forslag til ny organisering

Torsdag den 16. oktober ble det nådd en ny og meget viktig milepæl i OU-prosessen. Alle ansatte fikk for første gang sett forslaget til nytt organisasjonskart for Tolletaten inkludert geografi/lokasjon. NT ville få selve drøftingsdokumentene tilsendt 22. oktober etter at ledelsen hadde behandlet forslaget og selve drøftingen var satt til 29. oktober.

Dokumentene som ble sendt ut den 23. oktober, hadde vært ute til høring i lokalforeningene og innspillene herfra dannet et drøftingsnotat som arbeidsgiver fikk oversendt i forkant av møtet.

I sitt tidligere høringssvar til den overordnedeorganisasjonsmodellen slo NT fast at det var viktig at hele landet tas i bruk, og vektlagt følgende overordnede punkter:

- Hindre skott mellom divisjonene, herunder kompetanseoverføring.
- Ivaretagelse av helheten i vareførselskjeden
- Bevare kompetanse og store fagområder, herunder sikre minimalt med personalmessige

konsekvenser.

- Muligheten for spesialisering og karriereveier.

NT synes i all hovedsak at forslaget til arbeidsgiver ivaretok ovennevnte kulepunkt, men ønsket at enkelte områder burde vurderes endret eller utdypet:

- Vareførselsfaget generelt, herunder lokalisering
- Organisering og plassering av etterretning i GD
- Samling av hundeinstruktørene på Gardermoen
- Ressursfordeling i områdene til GD. Kontrollressurser opp mot etterretningsressurser
- Lokale koordineringspunkt opp mot nytt operasjonssenter
- Organisering av etterkontrollen. Synliggjøring av spesialområdet det faktisk er.
- NCTS og organiseringen av den

I mellomtiden ble det foretatt enkelte justeringer som at direktoratsavdelingene i ny organisering skulle benevnes divisjoner, samt oppdatering av navn på enheter i hele etaten.

Politisk behandling

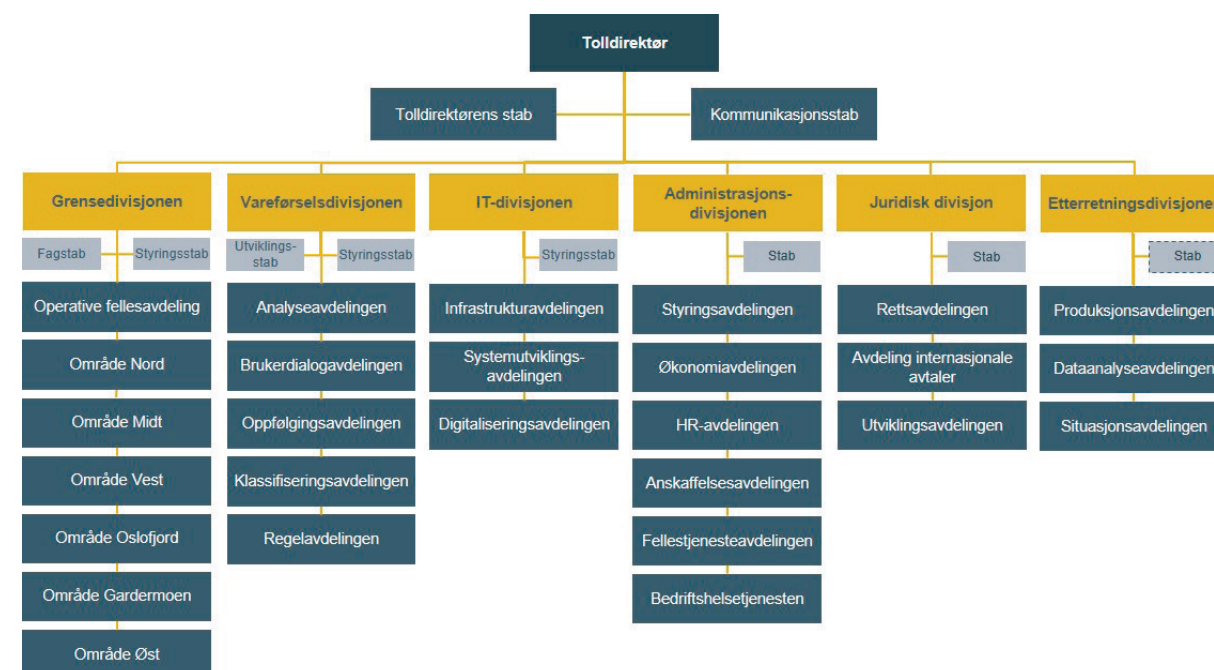
31. januar 2020 kom nyheten om at planlagt oppstart for ny organisering måtte utsettes til 1. september. NT var enige om at det var det eneste fornuftige da Tolletaten enda ikke hadde fått tilbakemelding fra Finansdepartementet.

Hovedårsaken til utsettelsen var bytte av minister, og vi var av den oppfatning av at det var naturlig at ny Finansminister kunne sette seg inn i saken å gjøre sine politiske vurderinger.

NT var i sterk tvil om tvil om hvordan innplasseringsløpet burde fortsette, og det ble diskutert flere scenarier med tolldirektøren, men vi falt ned på at det beste (eller minst verste) i denne situasjonen var å fortsette som om forslaget til ny organisering ville bli vedtatt slik det forelå.

NT mente derfor at innplasseringsløpet for både ledere og medarbeidere burde gå som planlagt, men at hver enkelt da ville bli innplassert med forbehold om endringer fra politisk hold.

Forslag til organisasjonskart



Flere andre innspill ble også diskutert under drøftingsmøtet, blant annet personalløpet.

Den 6. desember ble forslaget oversendt Finansdepartementet og en hadde fortsatt et mål om iverksettelse av ny organisasjon 1. mai 2020. Når departementet eventuell hadde gitt klarsignal eller kommet med endringer til forslaget skulle organisasjonskartet forhandles med organisasjonene.

I denne perioden verserte det flere rykter om at det hadde gått politikk i saken, og vi var orientert om at flere lokalpolitikere var engasjerte i omorganiseringen. Flere ordførere hadde møter med tolldirektøren og NT var klar over at enkelte drev lobbyvirksomhet overfor Regjering og departement. Vi var av den oppfatning av at omorganiseringen var inne i en kritisk fase. På bakgrunn av dette ba NT om et møte med ny Finansminister Jan Tore Sanner.

Møte med finansministeren

Den 3. mars ble det avholdt møte mellom Norsk Tollerforbund og Finansminister Jan Tore Sanner. NT ønsket en raskest mulig avklaring fra departementet om ny organisasjonsmodell, og dro opp linjene helt fra 2014 (Toll/skatt prosessen og frem til i dag). NT kunne fortelle at ansatte i Tolletaten hadde mer eller mindre i seks år stått i omstilling, noe som har vært krevende for en hel organisasjon.

NT ga klar tilbakemelding om at politiske endringer som ville medføre at flere oppgaver skulle flyttes ville være svært uheldig. Dette ville ha medført enda større personalmessige konsekvenser og risikoen for at samfunnsoppdraget ikke løses ville vært stor. Det ble argumentert med at ressurssituasjonen var knapp nok som den var, og at det

var ingen grunn til å tro at mange vil flytte med sine oppgaver. Dette ville resultert i tap av ressurser, tap av verdifull kompetanse, økte omstillingskostnader og en omorganisering som ikke ville ført til gevinster, hverken økonomisk eller resultatmessig.

NT var videre tydelige på at Tolletaten allerede hadde ivare tatt distriktspolitiske hensyn. NT kunne opplyse om at etaten har ansatte over det langstrakte land lokalisert på om lag 30 lokasjoner.

Om det hadde gått politikk i etatens OU-prosess vites ikke, da Finansministeren ikke ga svar på om det ville komme politiske føringer eller endringer i forslaget som lå på bordet. Han kunne heller ikke si noe om når vi vil få endelig beskjed.

Avklaring

Den 16. mars sendte Finansdepartementet et brev til Tolletaten hvor de ga sin tilslutning til etatens forslag til ny organisering. Dette var en meget viktig avklaring, ikke minst midt oppe i koronapandemien. NT var tilfreds med at det ikke hadde gått distriktspolitikk i saken som hadde gitt ytterligere personalmessige utfordringer.

Tirsdag 31. mars 2020 ble nytt organisasjonskart forhandlet.

Forbundslederen uttalte at medvirkningen hadde vært god hele veien, men la ikke skjul på at prosessen hadde vært både omfattende og krevende.

«Vi har etter beste evne forsøkt å balansere etatens evne til å levere på samfunnsoppdraget opp mot de personalmessige konsekvensene som rammer enkelte av våre medlemmer. Det gjenstår fortsatt mye arbeid og vi vil jobbe aktivt for at arbeidsgiver legger best mulig til rette for den enkelte medarbeider i innplasseringsløpet» uttalte Fredrik Støtvig på etatens intranett.

Prosjektorganisering

I skrivende stund vil enkelte enheter i ny organisering prosjektoorganiseres blant annet på grunn av den utsatte oppstarten av ny organisering og Korona-situasjonen. Dette for at enkelte funksjoner ikke har latt seg løse tilfredstillende.

Disse enhetene prosjektoorganiseres:

- Styringsstab, GD
- Fagstab, GD
- Maritim innsatsseksjon, GD
- Styringsstab, VD
- Utviklingsstab, VD
- Informasjonsforvaltning, VFA/AD
- Servicetorget, VFA/AD.

Kombinasjonen av pandemien, at behandlingen av forslaget

til organisering tok lengre tid enn forutsatt og hensynet til ferieavviklingen, gjorde at fremdriftsplanen ble ytterligere justert. Det betyr at den nye organiseringen i sin helhet iverksettes 1.oktober.

Personalløp/innplasseringsprosessen

Personalløpet, ivaretagelse av den enkelte ansatte og medlem, har vært en meget krevende prosess. Belastningen har vært stor og mange av våre medlemmer har følt på sterk uro og usikkerhet.

Det har vært en opplevelse av å få lite og utydelige svar i spesielt sluttfasen av denne prosessen, noe som bidro til ytterligere uro.

Det faktum at det tok tid før Finansdepartementet godkjente etatens forslag til organisering er noe av årsaken til at man ikke hadde svar. I tillegg har grensesnitt mellom divisjoner og direktorat, oppgave- og ansvarsfordeling vært utydelig. Hvordan dialogen og kommunikasjonslinjene har fungert på arbeidsgiversiden er også spørsmål vi stiller oss da vi opplever at uroen tidvis har vært unødvendig stor.

Innplasseringsteam

Etaten har organisert innplassering

av ansatte gjennom ulike innplasseringsteam. Disse teamene bistår sekretariatet og av ansatte fra ulike deler av organisasjonen. Målet med denne organiseringen har vært å sikre at alle ansatte i den enkelte divisjon blir vurdert og innplassert i ny organisasjon. Det er opprettet 5 team:

- Grensedivisjonen
- Vareførseldivisjonen
- Divisjonen for Virksomhetsstyring og Fellestjenester
- IT-divisjonen
- Juridisk Divisjon

TES er ikke berørt av omorganiseringen.

Organisasjonene har ikke hatt en rolle eller plass i nevnte team, noe som også har vært hensiktsmessig da vår rolle er å bistå de medlemmene som ønsker støtte.

Kartleggingssamtaler

Det er gjennomført 2 kartleggingssamtaler i denne fasen, en virkemiddelsamtale samt enkeltsamtaler dersom det har vært behov for det.

I etterkant av kartleggingssamtale 1 (KS1) og foreløpig innplassering av ansatte med rett/ikke plikt besluttet arbeidsgiver at denne gruppen måtte avgi svar på tilbud før endelig tilbud om virkemidler ble gitt. Det ble i tillegg gitt en meget kort frist for svar.

NT advarte på det sterkeste mot rekkefølgen da vi mener det vil være umulig for våre medlemmer å gi svar på om man ønsker å takke ja til en oppgave som innebærer store endringer i privatliv og familieliv. Etter vårt syn må den enkelte få vite rammen på hva arbeidsgiver faktisk tilbyr før man kan avgi et svar. Den enkelte må også få lengere tid på å gi dette viktige svaret.

I første omgang fikk NT kun utvidet fristen på svar med en uke, men etter flere møter og dialog med arbeidsgiver snudde arbeidsgiver. Prosessen ble satt på vent for at virkemiddelsamtaler kunne bli gjennomført. Deretter fikk den ansatte en ny frist for svar. NT brukte juridisk hjelp under denne prosessen.

Ivaretagelse av enkelt-medlemmer

Tillitsvalgte sentralt og lokalt har bistått i mange kartleggingssamtaler våren 2020. I tillegg har det vært medlemsmøter for enkelte seksjoner der uroen har vært ekstra stor.

NT sentralt har sendt flere skriftlige henvendelser til arbeidsgiver der vi påpeker mangler, stiller spørsmål og oppfordrer til endringer eller justeringer. Da på vegne av seksjoner eller enkeltmedlemmer.

Det faktum at NT organiserer så stor

andel av de ansatte i Tolletaten, har et stort og godt tillitsvalgtapparat og nært forhold til våre medlemmer, har vært en styrke i denne prosessen. Vi opplever å ha hatt en god oversikt over hvordan endringene har slått til ovenfor våre medlemmer, hvor det kreves justering og ikke minst hvordan prosessen eller innplassering er opplevd. Dette har vi forsøkt å videreformidle til arbeidsgiver etter beste evne.

For NT har det vært særlig viktig å sikre at den enkelte ikke må bryte opp sitt hjemsted eller i verste fall, måtte si opp sitt ansettelseforhold i etaten. Vi har vært opptatt av seniorpolitikk og ivaretagelse av kompetanse.

Det er fra vår side oppfordret på det sterkeste til stor grad av fjernledelse, en god og hensiktsmessig bruk av virkemidler, lønnstilskudd dersom man flytter på ansatte samt en god seniorpolitikk. Disse verdiene har ligget til grunn i hele prosessen, men etter hvert som innplassering nærmet seg og vi fikk et inntrykk av arbeidsgivers vilje, ble det nødvendig med flere skriftlige henvendelser fra NT sentralt. Det ble også sendt en skriftlig henvendelse fra Oslo og Akershus Tollerforening direkte til arbeidsgiver etter avtale med forbundskontoret.

Teamsmøter med arbeidsgiver (grunnet covid-19), utenfor IDF-bordet ble hyppig brukt rundt

påsketider. NT benyttet seg av juridisk hjelp også i denne fasen.

Kritisk bemanningsnivå

NT advarte på sterkeste mot å vise liten vilje til løsninger for den enkelte. Etaten står i en kritisk fase der mange allerede har sluttet i etaten, det er mange som vil gå av med pensjon de kommende årene og det er mange som har signalisert oppsigelse dersom innplasseringen medførte store reiseavstander, økonomisk belastning eller flytting. Kritisk kompetanse stod på spill og NT tok dette på største alvor.

Det vil alltid være en kostnad og risiko for arbeidsgiver når man gjennomfører enslik omorganisering. Dette har arbeidsgiver vært åpen og tydelig på hele veien. NT mener likevel endringene Tolletaten har gjennomgått siden 2014 allerede har hatt sine kostnader. Vi har mistet mange ansatte og flere steder er fagmiljøene allerede på kritisk lavt nivå. Det å gjennomføre flyttinger og faktisk risikere å miste enda flere, gjør at NT stiller spørsmål til om vi vil være i stand til å løse samfunnsoppdraget vårt.

Det var også NTs mening at Covid-19 og hjemmekontorsituasjonen viser at fjernledelse fungerer meget godt. Arbeidsgivers argument om å samle fagmiljøer for enhver pris har svekket seg som følge av Covid-19.



Endelig innplassering

Juni 2020 ble endelig tilbud om innplassering fremlagt de ansatte, da etter flere år med omstilling og venting. For NT var det viktig at så mange som overhodet mulig fikk gode nyheter denne dagen.

Resultatet viser at:

- 91% av de ansatte er videreført i samme divisjon.
- 9% er innplassert i ny divisjon.
- 87% av de ansatte er innplassert på samme geografiske lokasjon.
- 9% innenfor dagpendleravstand og
- 4% utenfor dagpendleravstand.

Det er de siste 4% som fikk den største endringen og belastningen og som NT har hatt fokus på i slutfasen. Da gjennom møter, dialog og juridisk bistand. Det oppleves å ha vært en god dialog mellom den ansatte og arbeidsgiver og for mange av våre medlemmer har vi funnet en løsning som kan aksepteres.

Det er nå et fåtall som har sendt innsigelse på sin innplassering. Resultatet av dette er ikke klart pr 1. august 2020.

NT ønsker å kommentere at selv om 4% er bedre enn fryktet, har prosessen vært krevende for veldig mange av våre medlemmer. Det har vært en vond tid og mange av oss har kjent på en frykt og usikkerhet vi aldri tidligere har hatt. Det har vært krevende å være tillitsvalgt i

dette, det har vært krevende å være leder og det har vært krevende å være ansatt.

NT håper alle har lært av det vi har vært gjennom og evner å ta det med videre. Både ansatte og ledere. Vi var kanskje naive i starten og tok ikke helt inn betydningen av denne store omstillingen, men arbeidsgiver har dessverre klart å gjøre det verre enn nødvendig. Både med gale og unødvendige beslutninger som er tatt underveis, endringer som har måtte blitt gjort pga altfor korte tidslinjer og lignende.

Medbestemmelse og dialog mellom forbund og etatsledelse har vært god, men veldig mye annet har rett og slett ikke fungert godt nok.

Medbestemmelse

NT har opplevd at arbeidsgiver har tilstrebet en høy grad av god medbestemmelse. Utover høsten i 2019 og våren 2020 ble det gjennomført IDF-møter (informasjon, drøfting og forhandling etter hovedavtalen) hver uke. Ofte ble det også avholdt to-IDF møter i løpet av uken, som til sammenligning har vi ett IDF-møte i måneden i «normale tider». I forkant av alle disse møtene har organisasjonene fått all informasjon som var tilgjengelig for å kunne sette oss i inn i sakene og således kunne gjennomføre gode drøftinger. De

ansvarlige i prosjektene har i tillegg kommet på møtene for å orientere, samt for å få innspill og spørsmål direkte fra organisasjonene.

Lokalforeningene fikk tilsendt møtedokumentene i forkant av IDF-møtene og har hatt anledning til å komme med merknader og innspill. Denne lokalkunnskapen var helt avgjørende og var en klar styrke for oss når vi møtte arbeidsgiver. I tillegg har vi underveis fått en rekke innspill direkte fra medlemmer, noe som også har vært viktige bidrag i påvirkningen vår.

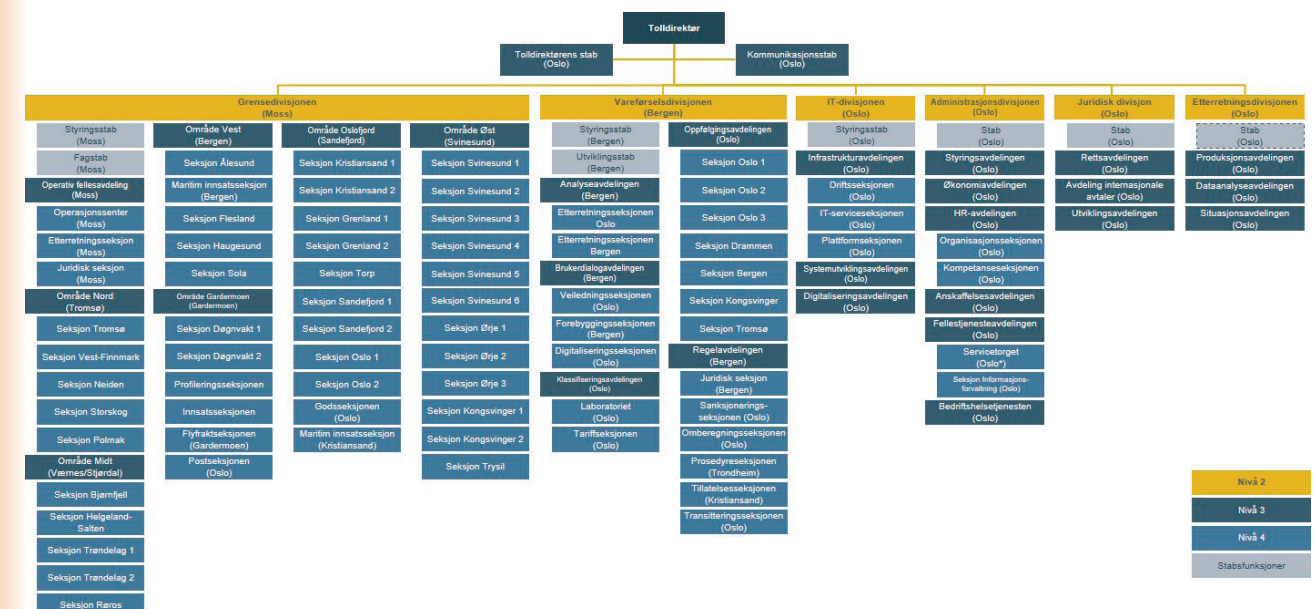
Det har vært en krevende tid der mange av våre medlemmer har hignet etter informasjon og der mange har

kjent på kroppen om at en endelig ny organisering har nærmet seg. Mange har hatt ønske om svar på hvor oppgavene skulle løses og om man må flytte med oppgavene.

Fokusområder

NTs fokus i OU-prosjektet er selvsagt ivaretagelse av medlemmene, samt å bidra til at omorganiseringen blir gjennomført på en trygg og på best mulig måte. Det er videre viktig å bidra konstruktivt med organisatoriske og faglige innspill, slik at vi bygger en fremtidsrettet effektiv tolletat der mange har lyst til å jobbe.

Endelig organisasjonskart



SAK NR 2020-2-2

NT-OU

Fortsettelse av sak 2019-2-4

På landsstyremøte 2/2019 la Prosjektutvalget (PU) frem seks forskjellige modeller for fremtidig organisering av NT. En av disse ble valgt for å utrede videre.

Modellen er en modernisering og effektivisering av dagens lokale modell med ett stort styrenivå som sikrer ytterligere medbestemmelse.

Divisjonstillitsvalgte er lagt inn på sentralt nivå og vil fungere som forhandlingsansvarlig/forhandlingsutvalg inn mot divisjonsledelsene.

Dagens lokalforeninger oppløses og det dannes nye NT-avdelinger som følger enten geografien i grenseområdene, eller avdelingene i Varedivisjonen. I tillegg blir det en egen NT-avdeling for medlemmer i de fire divisjonene som før utgjorde direktoratet samt en egen lederavdeling.

Modellen ble **anbefalt** å jobbe videre med, noe landsstyret vedtok.

Begrunnelsen for valg av modell
Objektiv er det denne modellen

som oppnår høyest score målt på verdikriteriene satt av NT-OU.

Modellen er veldig gjenkjennbar for både medlemmer og lokalforeninger, da man i hovedsak er representert som tidligere, men med lettelse i administrative krav som følge av felles vedtekter og økonomi.

Modellen er gjennomsiiktig og møter arbeidsgiver med rett og tydelig representasjon i alle ledd.

Samhandlingen styrkes ved å legge DTV`ene inn i et forhandlingsutvalg sammen med forbundsledelsen. DTV får et klart fagansvar, spesielt i VD. Pit løftes til å ha samme plass i hierarkiet som DTV for VD og GD. Det må utredes videre om denne kan bekles av leder i PiT.

Beslutninger kan forankres i medlemsmassen ved at et forbundstyre er mer involvert i den daglige driften (overtar oppgavene til sentralstyret), og her er alle lokale foreninger representert.

En lederforening kan enklere plasseres i organisasjonskartet enn i de andre modellene.

Dette er en organisering som er dynamisk og effektiv, gir medlemmene en enda større grad av medbestemmelse, tydelige rolleavklaringer og korte kommandolinjer. Dette vil kunne bygge ETT forbund uavhengig av

hvor og hva man arbeider med i Tolletaten.

Hvordan tar NT Modell 1C videre?

Fase I var å jobbe frem mot sist landstyremøte 02-2019, fase II er frem til endelig organisasjonsforslag er vedtatt. Dette var ment å være ferdigstilt innen lsm 01-2020, men er utsatt på grunn av mye usikkerhet omkring hvordan etaten ville bli endelig organisert og ikke minst på grunn av endrede prioriteringer inn mot Covid-19 og bistand til medlemmer ifm innplassering i ny organisasjon i Tolletaten.

Høsten 2020 vil arbeidet med NT-OU igjen intensiveres og det er ventet at endelig organisering (Forslag 9 -styringsdokumentet), kan legges frem til endelig behandling tidlig i 2021.

Forslag 04-Nytt styre:

På LSM 01-20 vedtok landsstyret forslag 04-Nytt styre. Forslaget går ut på å utvide dagens sentralstyre til å omfatte også representanter valgt fra de underliggende lokale NT-avdelingene (i dag lokalforeninger). Ved å gjøre dette mener PU at styret kan ivareta alle oppgavene som gjøres av sentralstyret og landsstyret i dag, og samtidig effektivisere driften og øke den demokratiske medbestemmelsen.

Det er ikke ønskelig å gå ned på møtefrekvensen, da det nye styret vil overta myndigheten til å lede forbundsvirksomheten mellom landsmøtene og vil således ha behov for å møtes hyppig, lik det sentralstyret gjør i dag. Det er heller ikke ønskelig å øke de økonomiske forpliktelsene i stor grad. Dette vil kunne være en blanding av fysiske samlinger og digitale møteplasser.

Som en konsekvens av sistnevnte må antallet hoder som møtes i det nye forbundsstyret reduseres fra de 27 som i dag sammen utgjør sentral- og landsstyret. Et styre med så stort antall deltakere er også lite egnet for løpende beslutningsprosesser. PU har kommet med et forslag som gir 17-20 medlemmer i det nye styret, avhengig av andre beslutninger omkring organisasjonsmodellen.

De fleste rollene fra sentralstyret er foreslått videreført, med unntak av 2. nestleder, ett fritt valgt styremedlem og 1. vara (endring i rolle).

For landsstyrets roller er det lokalforeningslederne som finner seg igjen i det nye styret. Hver nye NT-avdeling vil møte med en representant hver, uavhengig av områdets størrelse.

Møtene kan med fordel planlegges sammen med andre samlinger, både for å ha en nærhet til grunnlaget for beslutningsprosessene, men også for å redusere karbonavtrykket og



den personlige belastningen ved for mange reiser.

Sammensetning av det nye styret

Sentralt valgte m/stemmerett

Forbundsleder	1
Nestleder	1
Divisjonstillitsvalgt Grense	1*
Divisjonstillitsvalgt Vare	1*
Divisjonstillitsvalgt Direktorat	1*

Lokalt valgte m/stemmerett

Avdelingstillitsvalgt TV	9**
Avdelingstillitsvalgt Lederne	1***

Direktevalgte m/stemmerett

Styremedlem	2
Kursansvarlig	1

Andre roller uten stemmerett:

Kommunikasjonsrådgiver	1
Organisasjonsrådgiver	1

Totalt i forbundsstyret: 20

* Avhengig av om NT fortsetter med to divisjonstillitsvalgte (GD og VD) og en ny divisjonstillitsvalgt for Direktorsdivisjonene, eller om dette reduseres til 1 eller 2. Det er nedsatt et eget utvalg som skal evaluere dette.

** Det er seks naturlige NT-avdelinger i Grensdivisjon i dag, og PU ser det som helt nødvendig at det opprettes to nye landsdekkende avdelinger fordelt på VD-avdelingene i Bergen og i Oslo med underliggende satelittseksjoner. I tillegg er de fire divisjonene i direktoratet naturlig å organisere som en, da de i hovedsak er samlokalisert. Dette gir da ni "lokalforeninger" sammenlignet med dagens sju.

*** Et eget underprosjekt (UL) har sett på hvordan en lederforening kan implementeres i NTs nye organisasjon og hvilke konsekvenser dette får for blant annet representasjon i forbundsstyret.

Faglige samlinger

En av de store risikoene ved å redusere antallet i landsstyret er faren for å miste rekruttering til verv lokalt og sentralt i tillitsvalgtordningen.

Her ønsker NT å benytte muligheten til å samle ENDA flere fra de lokale NT-avdelingene og gi faglig påfyll og bidra til rekruttering inn i tyngre verv, samt å kunne bygge videre på det gode og spesielle samholdet som gjør oss til NT-familien.

Dette betyr å invitere til en utvidet samling - en FAGSAMLING en til to ganger i året. Innholdet vil i hovedsak dreie seg om kursing og intern opplæring, men her er det også rom for å ha utvidede diskusjoner om viktige politiske saker. Dette vil i stort ta opp i seg kursbiten og det sosiale ved landsstyremøtene.

Forbundsstyremøtene legges alltid sammen med fagsamlingene, slik at man kan fatte vedtak direkte i etterkant av saker som er diskutert og behandlet på slike samlinger.

Slike samlinger kan være fra 1 til 3 dager for det utvidede styret, mens for forbundsstyret vil det da være fra 2-4 dagers samlinger.

Sammensetning faglig samling

Hvem som inviteres til en slik faglig samling bør ikke begrenses

i vedtekter, men ha rom for en dynamisk endring etter behov og situasjon. Det er likevel naturlig å se for seg at følgende har en plass i en slik faglig samling. Antallet deltakere vil være litt flytende, da enkelte kan ha flere roller.

• Forbundsstyret	20
• Vara DTV	3
Frie plasser fra NT-avdelingene:	
• 10 avdelinger * 1-2	10-20
• Lederavdeling * 1-2	1-2
Utvalg og administrasjon	
• Rekrutteringsutvalget	1
• Økonomiansvarlig	1
• Lønnsutvalget	1
Faste gjester****	
• SHVO	1
• Ansattrepresentanter	2

Totalt: 40-51

**** Dette gir ingen begrensning for hvem forbundsstyret kan invitere som gjester til de faglige samlingene, enten hele eller deler av samlingen. Disse tre rollene er ofte gjennomgående invitert på NT landsstyremøter i dag og er naturlig å videreføre.

2. nestleder, kasserer ett styremedlem, og vara

De største endringene (i tillegg til at man går over til ett styre) er at NT går over til å ha kun en nestleder. Grunnen til dette er at det har og er en utfordring å få 2. nestleder fylt med en tillitsvalgt som i forkant sier seg villig til å overta etter 1. nestleder om det blir nødvendig. Å binde seg

til å plutselig gå fra å være tillitsvalgt på "fritiden" til å jobbe full til fra forbundskontoret er mye forlangt.

Oppgavene som er tillagt 2. nestleder viser seg også vanskelige å oppfylle uten at dette går veldig på bekostning av tiden 2. nestleder bruker uten lønn (delta både i AU og være kursansvarlig). PU har derfor landet på at ved et eventuelt frafall i perioden, vil forbundstyret konstituere en ny 1. nestleder til å fungere frem til ordinært eller ekstraordinært valg. I stedet vil et styremedlem velges til rollen som kurs- og møteansvarlig.

Når man ser bort i fra de personene vi har i styret i dag, så er det ikke et behov for å ha med kasserer på alle styremøter. I likhet med andre vil forbundsstyret innkalle kasserer til å legge frem regnskap, budsjett eller svare ut andre spørsmål ved behov.

I dag har det vært fire "fritt valgte" sentralstyremedlemmer, disse reduseres med 1 til 3, hvorav en av dem velges med oppgaver som kurs- og møteansvarlig. Dette for å redusere antallet medlemmer i det nye styret. Landsstyret reduseres fra 2-3 fra hver lokalforening til 1 fra hver av de nye avdelingene.

I dag har også 1. vara møtt fast på sentralstyremøtene. I det nye forbundsstyret vil ikke denne ordningen forsette, slik at en eller flere vara innkalles ved behov (det

er egne vara for de som velges på landsmøtet, og egne vara for de som velges fra de lokale avdelingene).

Forslag 05 - Navnsetting

Da det opprettes en ny organisasjon med andre nivåer og andre roller for tillitsvalgte ønsket prosjektutvalget å komme med et helhetlig forslag til navn og forkortelser på de fremtidige nivåene, enhetene og rollene i denne. Dette for å skape felles forståelse og felles identitet, og en ryddig og naturlig bruk av betegnelser i organisasjonen.

Alle nye navn og betegnelser ble vedtatt av landsstyret på LSM 01/2020 og er publisert i Norsk Tollblad nr 01-2020 og på www.nt-ou.no

Om navnsettingen

Landsstyret har vedtatt forslag til navnsetting på nivåer, enheter og roller i NTs nye organisasjon. under LSM-01-2020.

All bruk av betegnelse på et nivå, styre, utvalg, enhet, rolle, tillitsvalgt, organ etc er gitt en egen vurdering om den skal beholdes eller byttes ut.

De fleste av disse betegnelse er å finne i gjeldende vedtekter, men også andre roller som brukes i forbindelse med ny organisering er navngis. Sist gang NT hadde en

tilsvarende stor omorganisering var i 1977-1980 som endte med at Norsk Tollerforbund ble opprettet, det ble samtidig forfattet helt nye vedtekter med definisjoner. Det er derfor naturlig at vi startet med toppen – Norsk Tollerforbund og jobbet oss helt ned til de enkelte medlemmer.

Regler og avvik fra disse

Navnene må følge samme sett med regler, være tydelige på hvor i organisasjonen nivået eller rollen er. Norsk Språkråd anbefalinger er i stor grad fulgt, men det er også rom for å avvike fra disse – og det er da det er viktig for NT å være konsekvent i bruken.

Prosjektutvalget har også valgt om nivåene/rollene skal være egennavn – reglene for dette er i utgangspunktet at når det ikke er spesielt for ett navn er det fellesnavn, altså liten forbokstav.

Navnet på organisasjonen vil være et egennavn, Norsk Tollerforbund. I dag er forbundsleder knyttet til forbundet i navnet, mens 1. nestleder ikke er det. Skal man bruke like kriterier for disse må en av de endres. I et slikt tilfelle har PU valgt at det ikke er hensiktsmessig å følge reglene, da dette ville blitt enten leder (som er intetsigende om hvor man er leder) eller forbundsnestleder (som er et veldig ukjent begrep i organisasjonsverden).

Forkortelser

En forkortelse bør være logisk og være umiddelbart gjenkjennbart fra navnet. Lik bruk av forkortelser må tilstrebes. F.eks tillitsvalgt kan ikke hete TV ett sted og T et annet. Rettskrivningsreglene åpner for bruk av bindestrek for å plassere forkortelsen på kartet

Arbeidsmetodikken

Alle roller og betegnelser er gått igjennom i et vurderingsark hvor nåværende navn, forkortelser, alternativer og påvirkning fra andre navn og betegnelser er ført inn. Dette har gitt en liste som viser nye betegnelser og alternativ bruk. Listen over nivåer og roller som skal navnettes er ikke uttømmende – og det må gis rom for at nye navn kan tilføres også etter at organisasjonen er satt – uten at dette nødvendigvis krever vedtektsendringer.

I det store er kjente innarbeidede betegnelser videreført. De store endringene er at det nå er ett felles begrep for "landsstyret" og "sentralstyret", som slås sammen til "Forbundsstyret". I tillegg endres "lokalforening" til "NT-avdeling".

Forslag 06 - Lederavdeling

I 2018 gjennomførte NT en spørreundersøkelse blant medlemmene og fikk til svar at et stort flertall ønsket at ledere organiserte seg i en egen avdeling.

Ønsket av "alle"

NT ønsker å fortsette å være et forbund for ALLE ansatte i Tolletaten, og ser at for å kunne være det vil en egen lederavdeling kunne ivareta også ledernes behov på en bedre måte enn i dag. Dette er viktig også for å rekruttere ledere som medlemmer til NT, og forhindre at nåværende medlemmer søker seg til konkurrerende forbund.

PU har nedsatt et eget utvalg (NT-OU UL) for å redegjøre for om og hvordan en lederavdeling kan implementeres i NT som en egen NT-avdeling, på lik linje med øvrige NT-avdelinger.

Rapportens anbefaling

I rapporten anbefales det at det opprettes en egen lederforening tilsluttet NT som organisatorisk plasseres på likt nivå med de øvrige NT-avdelingene.

Det blir obligatorisk for alle ledere, fra seksjonsleder og oppover, som ønsker å være medlem i NT å bli tilsluttet en slik lederforening.

Saker FRA NT-lederne løses på nærmeste nivå, som vil være enten på DTV- eller Forbundsledelse-nivå.

Lederavdelingen velger sitt eget styre og egen avdelingstillitsvalgt (ATV) som representerer NT-Lederne i det nye forbundsstyret

– på lik linje med andre ATV fra andre NT-avdelinger.

Ved habilitetsutfordringer må NT finne en god løsning i sin forretningsorden om det er enkelte saker som ATV for NT-lederne ikke bør eller kan delta på av hensyn til sin lojalitet mot arbeidsgiver. Dette kan f.eks være når NT beslutter strategier som arbeidsgiver vil ha en egen strategi imot eller for andre hensyn, slik som lønnsoppgjørene. Om en slik presisering skal nedfelles i vedtekter eller forretningsorden er ikke diskutert i dette forslaget.

Det anbefales ikke å ha egne plasstillitsvalgte da det vil være for få enheter hvor dette kan forsvares. Styret i avdelingen vil ha en landsdekkende PTV-rolle.

NT-lederne tildeles representasjon på landsmøtet etter samme fordelingsnøkkel som øvrige NT-avdelinger.

Avdelingen skal hete NT-Lederne jfr Forslag 05 – Navnsetting.

Forslag 06- Lederavdeling ble vedtatt på LSM 01-2020.

Forslag 07 -Økonomiutvalget

Det er satt ned et eget økonomiutvalg i NT-OU som ledes av NTs kasserer. Dette utvalget skal arbeide med modeller for hvordan NT kan samle

seg om en felles økonomi, felles kontingent etc. Utvalget har enda ikke blitt tildelt disse oppgavene, men vil iverksettes i løpet av høsten 2020.

Forslag 08 - Evaluering av DTV

I dag er det valgt to divisjonstillitsvalgte som er midlertidig frikjøpt, en i Grensdivisjonen og en i Varedivisjonen.

Arbeidsgiver vil evaluere frikjøpsordningen innen 31/12-2020.

NT har nedsatt en eget utvalg som ble vedtatt av landsstyret på LSM 01-2020 som Forslag 08 - Evaluering av DTV.

Mandatet for dette utvalget er ferdigstilt, og hensikten er både å evaluere hvordan DTV-ordningen har fungert til nå, og komme med innspill til om det er hensiktsmessig å organisere den på en annen måte. Det er forventet at dette kan legges frem for landsstyret på LSM 02-2020.

Videre fremdrift i prosjektet

Høsten 2020 vil det i hovedsak blir jobbet videre med Forslag 09 - Stryringsdokumentet, med ny målsetning om å ha dette ferdig tidlige i 2021. Det vil da bli sendt ut på omfattende høring i organisasjonen

før det er ment å vedtas i landsstyret.

I tillegg til å ferdigstille den overordnede organisasjonsskissen er etenrekkeviktige underprosjekter som skal ferdigstilles, disse er:

Landsmøtet

Norsk Tollerforbunds nivå I og det øverste organet skal fortsatt være landsmøtet. Det er i hovedsak disse spørsmålene PU har arbeidet med angående landsmøtet:

- Når på året et landsmøte skal avholdes
- Hvor ofte skal landsmøtet avholdes
- Hvilken modell for delegatfordeling skal anbefales
- Forretningsorden – stemmerett og forholdet til delegasjonsansvarlig

Når på året skal et landsmøte avholdes?

PU har gått igjennom argumenter for og imot for å flytte landsmøtet fra høsten til vinter/vår. Det er flere gode argumenter for å ha et landsmøte etter nyttår, blant annet at regnskap og beretning kan leveres avsluttet for året, og dette gir en ryddig orden for hva landsmøtet skal orienteres om og godkjenne. I dag må landsmøtet gi landsstyret fullmakt til å godkjenne resten av regnskapet for andre halvår i det siste landsmøteåret.

Arbeidsmengden er også historisk

sett mindre i perioden etter nyttår, frem til lønnsforhandlingene starter i april.

Samtidig åpner det andre utfordringer slik som vedtak om budsjett. Høsten er også hektisk for de lokale avdelingene med lokalt lønnsoppgjør. Det er også vanskelig å få levert, revidert regnskap og satt dette inn i beretning for å så tilgjengeliggjøre dette for alle medlemmer i god tid før landsmøtet avholdes. Å ha tid til en slik prosess etter at beretningen er ferdigskrevet og regnskapet revidert vil føre til at enten vedtektene må endre fristen for når regnskap og beretning med forslag skal være tilgjengelig til veldig kort før et landsmøte, eller så må landsmøtet være senere i 1 kvartal, med vinterferier vil det si tidligst uke 11 – begynner det å bli veldig sent og nærme seg den travle vårsesongen.

En fordel med å ha landsmøtet på høsten er at man bruker sommeren til å gjøre ferdig det meste som skal leveres til landsmøtet, og man har god tid til å gjøre unna de siste praktiske forberedelser uten at dette kolliderer med andre "stengte" perioder enn høstferien. Det anses som en større fordel å kunne vedta budsjettet for neste år før året begynner, kontra ulempene ved å godkjenne et resultat som ennå ikke er ferdig for perioden. Man har både et forbundsstyre og eventuelt en kontrollkomite til å gjøre det siste.

PU anbefaler at landsmøtet avholdes på høsten, men at vedtektene også lyder "Forbundsstyret fastsetter tidspunktet for møtet".

Hvor ofte skal landsmøtet avholdes?

I dag er det hvert tredje år. PU har ikke lyktes i å finne årsaken til dette. Eneste argument PU kan se som aktuelt for å holde frekvensen på tre år, eller om det skulle vurderes ned til to år, er risikoen for at medlemmer skal vegre seg til å stille til valg. En slik risiko mener PU bør håndteres ved vedtektsfeste retningslinjer for å trekke seg tilbake i perioden.

PU har sett på andrestederisamfunnet hvor valg av tillitspersoner gjøres, og valgfrekvensen. Det er i stort 2 år for små foreninger, 3 og 4 år for forbund, sammenslutninger og politiske valg. Fem og seks år er i hovedsak å finne i tilsetninger på åremål og sjelden brukt i valgsammenheng.

PU er enige om at tre år kan være hemmende for gjennomføringsevnen til et forbund. Dette fordi det etter et valg vil gå med mye tid til å få det nye styret "opp å gå" og å få iverksatt politikken for perioden. Erfaringsmessig går mesteparten av det siste året med til å avslutte perioden, noe som gir kort tid til aktiv politikk.

For et lite forbund med små ressurser både i forbundsledelse og administrasjon går det uforholdsmessig mye tid med til å "starte og avslutte" organisasjonen i stedet for å kunne bruke tiden bedre til medlemmenes beste. PU vil ikke ta dette så langt som at medlemmene ikke får den tjenesten de skal ha, dette ivaretas godt også i en treårsfrekvens. Det gir likevel mindre rom for innovasjon og mulighet til å påta seg tidkrevende prosjekter, noe som på sikt kan være skadende for medlemsmassen.

Et annet argument for å utvide frekvensen til fire år er økonomi. Det settes av 960.000 i perioden for å gjennomføre et landsmøte. Prisstigningen kommer fort til uttrykk i hotell og restaurantbransjen, noe som gjør det stadig dyrere å gjennomføre slike store tunge arrangementer. Ved å fordele utgiftene over fire år vs tre år vil dette kunne gi en innsparing i størrelsesorden kroner 80.000 pr år.

Det stilles stadig høyere krav til en moderne fagforening, og IT-systemer, medlemsregister m.m. øker de faste utgiftene. Skal økningen i kontingenten holdes så lav som mulig er det viktig at NT tar valg som er med på å holde utgiftene nede.

Ved å avholde landsmøte hvert fjerde år sammenfaller dette også med å ha årsmøter i avdelingene hver annet år.

PU anbefaler at landsmøtet avholdes hvert fjerde år og det i de lokale avdelingene avholdes årsmøter annethvert år.

Hvilken modell for delegatfordeling skal anbefales?

PU har listet opp noen verdier og grunnideer for hvordan mandatfordelingen bør være på landsmøtet.

- PU ønsker ikke å gå for ytterlighetene
- PU ønsker et større fokus på at det er medlemmene som representerer på landsmøtet og ikke så stort fokus på de nye underavdelingenes størrelse.
- PU ønsker at antallet delegater holdes på omtrent samme nivå som i dag, dvs ca 50-55 delegater. Ved modeller som ikke gir et på forhånd fastsatt antall delegater må det legges inn et gulv og et tak på antall delegater.
- Antall medlemmer som skal føre til antall delegater og forskjell mellom avdelingene skal spille en rolle, men ikke så stor som i dag. PU synes at det i dag er for stor differanse i antallet delegater fra små avdelinger til store avdelinger. Med flere avdelinger enn i dag vil også forskjellen mellom stor og liten bli større.
- Likhetsprinsippet medfører et større fokus på at hver avdeling er nærmere hverandre i antall.
- PU ønsker at det settes et minimum antall delegater. Det er

også ønskelig å ha et maksimum antall. Dette også fordi at det med flere avdelinger vil bli flere avdelinger av tilnærmet lik størrelse og med det tilnærmet like antall delegater. En eller to avdelinger vil da møte med et uforholdsmessig større antall delegater dersom det ikke settes et tak, eller om gulvet er for lavt.

De fem hovedmodellene er sammenstilt i en matrise med diagrammer som visuelt og numerisk viser frem hvordan en mandatfordeling vil kunne se ut om det blir vedtatt åtte eller ni lokale avdelinger. Dersom NT skulle ende på sju eller flere enn ni må nye matriser regnes ut og tilpasses i forslaget. I tillegg er det utarbeidet flere variasjoner innenfor hver modell, da med spesielt endring i antall minste eller maksdelegater. I tillegg er det sett på utslagene dersom Moss legges til Øst eller til Sør/Oslofjord. Til sammen er det regnet ut og vurdert 48 forskjellige modellvariasjoner fordelt på de fem hovedmodellene.

Delegatfordelingen blir beskrevet som eget vedlegg til styringsdokumentet.

Modell 0 - Dagens modell med fordelingsnøkkel

Kort modellbeskrivelse: Dagens modell med 2 delegater pr lokalforening + 38/antall medlemmer i NT (redusert til 7 desimaler, avrundet etter vanlige regler) * antall medlemmer i lokalforening (avrundet

etter vanlige regler). Dette gir 52 delegater, ingen kan ha mer enn 1/3-del av delegatene. Delegatene velges deretter lokalt av enten årsmøte, representantskap eller styret.

PU mener at Modell 0 ikke står seg i ny organisasjon da delingstallet blir for lite, slik at det kun er de største avdelingene som får noe særlig uttelling i utjevningsmandatene. Det gir også lite uttelling for de mellomstore avdelingene og de små har lavt gulv (minsteantall).

Modell 0+ Ny fordelingsnøkkel

Kort modellbeskrivelse: Regne ut varianter hvor antallet delegater pr lokalforening går opp/ned (en utregning med 1, 3 og 4). Videre vil det kunne varieres med ønsket totaltall slik at delingstallet 38 endres og hvilke konsekvenser dette får for de ekstra delegatene fra hver lokalforening.

Her er det laget to store variasjoner med enten et maksantall på 52 mandater som på LM2018, eller øke til 60 mandater. Med 60 delegater øker de mellomstore og de store avdelingene sine delegater, mens de små er på samme nivå som med 52 delegater. Her er det variantene 60-1 og 60-2 som har absolutt størst avstand, men også i 60-3 er det avdelinger som er dobbelt så store som de nest minste avdelingene. Man må opp på 60-4 for å finne en mer likevektet fordeling.

PU anbefaler ikke å gå videre med undermodellene 60-1, 60-2, 60-3 og 60-4 da PU mener at 60 delegater blir for mange og de ekstra mandatene egentlig fordeles på de største avdelingene.

Utrekningene med 52 delegater er den som gir jevnest fordeling mellom avdelingene. I variantene med en og to grunndelegater er det fortsatt stor avstand mellom liten og stor avdeling, mens denne blir mindre i 52-3, og nesten utjevnet i 52-4.

PU ønsker at det skal settes en bunn som gjør at det ikke blir færre delegater i en avdeling enn den minste har i dag. Dette tilsier at man setter en bunn på minimum fire delegater. Det utelukker modellvariasjonene 52-1 og 52-2. Modellen 52-4 gir veldig liten variasjon mellom avdelingene, de små og mellomstore likestilles. Varianten 52-3 er et alternativ som vil ta inn over seg de prinsippene nevnt over, og det gir en forholdsmessig lik fordeling når man bruker de reelle medlemstallene. Utrekningsnøkkelen vil kunne virke utilgjengelig ($52-X=U$ gir $(U/M)*LM+(X/A)=D$), men den sikrer samtidig at det totale antallet medlemmer kun variere med en til to.

PU anbefaler 52-3 som et alternativ å gå videre med dersom man ikke kan enes om andre modeller, men denne fordeles ikke MER stemmemakt ut til de minste avdelingene, den reduserer bare fra de største.

Modell 1 – Nærdemokratimodellen

Kortom modellen: Denne modellen tar ikke hensyn til hvor store foreningene er, men blir representert med tillitsvalgte fra hver lokasjon/seksjon. Det gir den nærmeste tilknytningen til medlemmene, men kan gi stort antall og utelukker styremedlemmer som ikke også er plasstillitsvalgte. Her er det de nærmeste tillitsvalgte som representerer medlemmet, altså de plasstillitsvalgte.

Dette gir representasjon fullstendig uavhengig av avdeling, og direkte ned til den enkelte NT-enhet.

Denne er videre delt inn i to varianter med en med delegatfordeling pr lokasjon og en med delegatfordeling pr seksjon. Det er gitt et foreløpig tall på antall PTV som finnes pr lokasjon. Det kan altså være flere seksjoner på samme lokasjon. Der det er GD og VD på samme lokasjon er det satt en PTV til hver av seksjonstypene.

Seksjonsvarianten er beregnet en PTV pr seksjon, uavhengig om det er flere seksjoner på samme lokasjon. Der seksjonen fordeles seg på flere lokasjoner er det satt en PTV pr lokasjon seksjonen dekker.

Lokasjonsvarianten gir ikke flere delegater totalt sett, men vil føre til at noen av de minste NT-avdelingene får like mange eller dog flere enn NT-avdelinger som er mange ganger så store i antall medlemmer. Antallet medlemmer spiller da ingen rolle.

Seksjonsvarianten øker det totale antallet delegater til minst 88 og gir også en veldig ujevn fordeling da de mellomstore og de store avdelinger får veldig mange flere delegater enn de mindre og minste.

PU er enige om at dette hadde vært en gunstig modell å vurdere om NT hadde vært organisert i to-tre landsdekkende lokalforeninger slik lik divisjonsmodellen hvor NT-avdeling ikke hadde hatt betydning.

I organisasjonsmodellen NT har valgt å utrede kan ikke PU anbefale å gå videre med noen av variantene i Modell 1.

Modell 2 – Styremodellen

Kort om modellen: De valgte styrene fra hver avdeling møter som delegater. Ingen valg av delegater spesielt – de møter som en del av sitt styreverv. Vanlige regler for bruk av vara. Det kan variere om styrene er av forskjellig størrelse. Dette må vedtektsfestes slik at det ikke spekuleres lokalt i å velge større styrer for å få flere delegater på landsmøtet.

I denne utregningen er det valgt fem delegater fra hvert styre, hvilket gir 50 delegater totalt. Det kan også ses på en utregning hvor større avdelinger gis større styrer (eller bruk av vara) – en slags hybridmodell mellom fordelingsnøkkel og styremodell – denne må utregnes særskilt.

Modell 2 gir et veldig likhetsprinsipp i og med at den ikke gjør forskjell på grunn av avdelingenes størrelse. I Forbundsstyret har hver avdeling én stemme, og dette kunne også vært tilfellet på landsmøtet.

PU mener likevel at nærheten til medlemmet må være veldig tydelig på landsmøtet. Med styremodellen lar man seg representere av tillitsvalgte som er forhåndsutpekt til å delta på landsmøtet, og man har ikke samme mulighet til å delta i landsmøtet uten å knytte seg til selv å måtte være tillitsvalgt. Landsmøtet bør være medlemmenes arena til å velge sine tillitsvalgte og si sin mening om NTs drift og politikk.

PU ønsker derfor ikke at man må ha verv for å kunne møte på landsmøtet – det bør avgjøres lokalt at medlemmene velger hvem de vil sende til landsmøtet.

PU anbefaler ikke at man går videre med Modell 2.

Modell 3 – "Kjøttvektmodellen"

Kort om modellen: En utregning basert på avdelingenes størrelse med ett minimum og et maksimum ("bunn og tak") antall delegater pr avdeling. Det er laget en variant hvor det er brukt en stige. I utregningen er denne satt til 1 delegat pr 30 medlemmer. Med dette tallet går antall delegater til totalt ca 56.

Den andre varianten er prosentvis

fordeling. Alle avdelinger får antall delegater lik en prosentandel målt etter andel av medlemmer i avdelingen ut av den totale medlemsmassen. (eks. 1000 medlemmer totalt, 100 medlemmer lokalt, $100\% = 10$ delegater. $50\% = 5$ delegater) Delingen er gjort for å hindre altfor høyt totalt delegatantall, men samtidig holde forholdet ihht de lokale medlemsantallet likt. Her blir det totale tallet ca 58 når minimum antall delegater pr avdeling er her satt til 5. Dette sikrer ett minimum andel delegater, samt at ingen avdeling kan bli for stor (ved 9 avdelinger, dette er ikke ennå utregnet ved 10)

PU ønsker at det skal settes en bunn som gjør at det ikke blir færre delegater i en avdeling enn den minste har i dag. Dette tilsier at man setter en bunn på minimum fire delegater, gjerne fem for å tydeliggjøre at vi nå er ETT forbund og at det betyr mer enn det gjorde før med lokalforeningene. Samtidig så skal flere medlemmer gi en viss forskjell. Det ønskes et prinsipp om at selv små avdelinger skal ha mulighet til å være med å påvirke avgjørelser i landsmøtet. Dette medfører at andelen som møter for en liten avdeling må være av en viss størrelse i forhold til det totale antallet delegater. Dette gir at man enten må øke minsteantallet delegater uavhengig av størrelse, og/eller at man må sette et tak for de store avdelingene.

I denne modellen anbefaler PU at man setter gulvet til fem delegater og taket til ti delegater, slik at ingen forening kan være mer enn dobbelt så stor som en annen på landsmøtet, selv om de andelsmessig her flere medlemmer i sin avdeling. Når endelige medlemstall fordelt på avdeling foreligger kan man så justere opp og ned på prosentandelen man bruker for å tildele mandater.

Stigevarianten vil kunne være lettere å forstå en modell 0+ selv om prinsippene i bunn er de samme, det er nøkkelen som er endret, da man har et tak, en bunn og man tildeles et antall delegater i forhold til antallet medlemmer ut i fra en utregningsfaktor. Siden det pr i dag ikke er mulig å se tydelig hvor mange medlemmer som blir i hver avdeling pr i dag, må det stå åpent å sette stigeintervallet og også bunn/tak for å hindre at antallet delegater blir for høyt.

Det som er uheldig er at avdelinger som har liten forskjell i antall medlemmer kan havne på hver sin side av «streken» og at det da kan variere mellom delegater med kun ett medlems overvekt. Dette gir også en usikker størrelse på totalantallet delegater.

Prosentvarianten følger de samme prinsippene, men er "renere i snittet" ved at man oppjusterer antallet delegater ut i fra en prosentandel av medlemsmassen,

slik at hvert medlem teller (frem til taket). Her er det muligheter for å gjøre enkle justeringer med gulv, tak og prosentandel uten at delegatmodellen bør justeres.

PU anbefaler at prosentvarianten av modell 3 benyttes i forslaget.

Oppsumert om fordeling

Angående delegatfordeling anbefaler PU at man går for modell 3 – prosent, alternativt modell 3 – stige. Ønskes en modell med fordelingsnøkkel etter tallmodellen er Modell 0+ variant 52-3, den som man benyttes, men den har større mangler enn de to anbefalte.

Hvem skal ha stemmerett på landsmøtet?

PU har identifisert tre alternativer til fordeling av stemmerett.

- Ingen i forbundsstyret får stemmerett
- Et ryddig alternativ hvor de som drifter forbundet i perioden IKKE er med på å vedta sine egne forslag, og ikke vil stemme over forslag som vil påvirke eller vurdere rollen i forbundsstyret.
- ATV kan fortsatt være delegasjonsleder for sin avdeling.
- Alle i forbundsstyret får stemmerett
- Det er uheldig at man stemmer

over det man selv står til ansvar for når det gjelder arbeid i perioden, regnskap og budsjetter.

- De lokalt valgte i forbundsstyret får stemmerett, de sentralt valgte ikke.
- Også her er det uheldig at enkelte kan stemme over det man har vært med på å bestemme.
- Det kan gjøres en deling i hva man har stemmerett over, f.eks beretning, regnskap, godtgjørelser, mens de kan være med å avgjøre politikkvedtakene.
- Det blir en ulik vektning mellom de som sitter i samme styre. Uheldig rolledeling og behov for å møte med "to hatter".

Grunnprinsippene om at de som er delegater møter på vegne av en gruppe medlemmer, og ingen skal sitte og stemme over en godkjenning av eget arbeid står seg.

Dette medfører også at de avdelingstillitsvalgte ikke har stemmerett sammen med "sine" delegater fra samme avdeling. Når NT-avdelingen velger sine delegater til landsmøtet er altså ATV ikke valgbar, og vil heller ikke kunne ha rollen som "delegasjonsleder". Selv om dette ikke har vært en formell og vedtektsfestet eller beskrevet rolle, har det ofte vært en reell ledelse naturlig utført av den som er lokalforeningsleder.

PU ser det likevel ikke som et problem at ATV ikke sitter sammen med delegatene fra sin NT-avdeling i selve salen. Det vil være naturlig for enhver delegasjon å forberede seg før landsmøtet, og her i disse møtene vil ATV ha sin plass. Det er heller ingenting i veien for at ATV deltar på eventuelle særmøter under selve landsmøtet, så lenge det ikke er påkrevd at ATV samtidig deltar på særmøte med forbundsstyret (i så tilfelle vil det uansett la seg løse).

ATV har også full talerett på landsmøtet, og må også kunne tale på vegne av sin avdeling – en rolle vedkommende uansett har hatt i forbundsstyret også. Å plutselig endre dette på et landsmøte blir unaturlig og feil.

Er det uenighet i avdelingene er det nettopp i forbundsstyret slikt skal bli plukket opp og eventuelt lukket underveis i prosessene.

Det er hensiktsmessig at nestleder i NT-avdelingen tar rollen som delegasjonsleder, selv om det i utgangspunktet kan delegeres til hvem avdelingen selv ønsker blant delegatene. Dette har med å gjøre ATV er fysisk skilt fra sine delegater i salen, da PU finner det naturlig at forbundsstyret sitter samlet.

PU mener at det å ha ATV med i et forbundsstyre hvor man er fullt ut delaktig i å utforme forslagene

som det stemmes over, er viktigere og gir større lokal forankring i beslutningene enn at de har rollen som delegasjonsleder sitter med sine delegater.

PU vil anbefale å bruke alternativet hvor ingen i forbundsstyret har stemmerett under landsmøtet.

Forbundsstyret

Dette dekkes i hovedsak inn under delprosjektet Forslag 04 - Nytt styre.

Forbundsledelsen

Forbundsledelsen består av leder og nestleder. Ingen vara. Det vil bli opptil forbundsstyret å konstituere ny ledelse ved fratredelse eller bortfall. Begge har 100% stilling ved forbundskontoret.

Skal det være en arverekkefølge etter de to faste tillitsvalgte? PU mener at det heller bør være vedtektsfestede føringer for at forbundsstyret velger ut ny nestleder i påvente av nytt valg.

Arbeidsutvalget

IAU sitter i dag leder, 1. og 2. nestleder. Uten en rolle som 2. nestleder vil forbundsledelsen utgjøre AU, noe som gjør at begrepet AU ikke lenger trenger å benyttes eller beskrives, da det er forbundsledelsen. Det

er diskutert å legge DTV'er inn i AU, men PU mener at dette gir en uheldig indikasjon på at DTV er i forbundsledelsen.

Det er likevel nødvendig å ha gode samarbeidsformer mellom forbundsledelse og DTV, men dette skal ikke ligge i AU. Ordet arbeidsutvalg bortfaller i vedtektsammenheng, men kan fortsatt brukes i NT dersom det settes ned midlertidige utvalg som skal arbeide med noe spesielt i lengre eller kortere periode, her står ihht til Forslag 4 – Navnsetting, det NT fritt bruke dette begrepet, men med annet innhold enn i dag.

Lokalt er det andre behov da styret kan bruke arbeidsutvalg til den daglige driften av NT-avdelingen. PU vil komme tilbake til begrepsbruken av AU i den lokale organisasjon i styringsdokumentet.

Forbundskontoret

Forbundskontoret er forbundets administrasjon, noe som inkluderer forbundsledelsen og valgte/ansatte medarbeidere med administrative eller faglige oppgaver. Forbundskontoret er en organisatorisk enhet hvor den daglige driften av Norsk Tollerforbund utføres og er hjertet av sentralorganisasjonen.

Samtidig er forbundskontoret en

fysisk plassering for hvor ledelse og administrasjon er å finne.

PU er ikke i mål med å definere forbundskontoret, slik at dette løftes frem igjen i omstillingsdokumentet.

De lokale avdelingene

Etter å ha møtt med de fleste lokalforeningene er PU enige om at den initielle inndelingen av NT-avdelinger (seks fordelt etter GD-områdene, en i direktoratet og en for ledere) ikke vil gi tilstrekkelig representasjon på alle nivåer, og det vil også føre til uklare ansvarslinjer og roller.

Etter de siste møtene med PiT og OAT, som er de to foreningene som blir mest påvirket av utflyttingen, uansett om den blir som foreslått i dag eller om den blir endret etter behandlingen i departementet, har PU diskutert mer omkring den løsningen vi til nå har forsøkt å implementere med "satellittseksjonene" fra VD som plasseres ute i GD-områdene.

Grunntanken vår var at disse seksjonene (som i alle avdelinger med unntak av Vest og Oslo om Oslofjord ble splittet, bare har en seksjon) skulle organiseres som medlemmer i den geografiske inndelingen etter GD som utgjør NT-avdelingen der de geografisk er plassert (altså seksjonen i Tromsø

er medlemmer i NT-avdeling Nord).

Så kom vi ikke lenger med hvordan dette skulle representeres inn mot de respektive 5 VD-avdelingene med sete i Bergen (3) og Oslo (2). Utfordringen med at noen andre enn den lokale ATV i Nord etc kunne møte og representere i Oslo fikk vi ikke løst i detalj, men vi drøftet et mulig nytt ledd med tillitsvalgte mellom lokal ATV og DTV, og at det ble tilrettelagt for at alle i satellittseksjonene får delta i valg av disse.

Sistnevnte løsning viser seg likevel ikke å være gjennomførbar. For det første vil man i Oslo miste porteføljen som ATV, i og med at noen andre tillitsvalgte, valgt av medlemmer i andre avdelinger og ikke på årsmøtet i Oslo, møter og representerer inn mot avdelingslederne, enten i Oslo eller Bergen.

Neste nivå er DTV, og da blir styret og ATV i Oslo kun en administrator av medlemmer. Videre blir det veldig uhensiktsmessig å la en annen representere Oslos medlemmer som ikke jobber i den avdelingen de sitter, man mister fullstendig eierforholdet til egen NT-avdeling.

De eventuelt nye tillitsvalgte på VD-avdelingsnivå vil også få en vanskelig oppgave med å koordinere alle seksjoner all den tid de må forholde seg til PTV og ATV i hver NT-avdeling.

Valg er også tricky, da man på en måte har stemmerett i to avdelinger uten at den andre er en ordentlig avdeling engang. Det gir usikkerhet og uklare forhold til hvilken avdeling man egentlig er medlem i, og da har vi ikke begynt å se på hvordan et valg kan gjennomføres og kvalitetssikres.

I Direktoratet er det enda mer kaotisk, da mange er plassert ute i GD og VD med fjernledelse og INGEN faglig tilknytning til de øvrige i området.

Løsningen

Arbeidsgiver har "rota" det til for oss ved å ha to (3) måter å organisere divisjonene på. En geografisk, en landsdekkende avdelingsbasert med seksjoner samlokalisert med andre spredt geografisk (og en med sentralisert fjernledelse og enkeltstående satellittmedlemmer).

Når vi da skal lage et forbund som dekker alle divisjoner, som i tillegg følger våre verdier, blir det nødvendig å gjøre ting ulikt, og ikke nødvendigvis optimalt ut ifra egne ønsker eller organisatoriske prinsipper. Vi MÅ speile arbeidsgivers ledelsesnivåer. Vi MÅ sikre at alle medlemmer har en tillitsvalgt de selv er med å velge og som representerer dem i faglige og arbeidsmessige forhold på alle nivåer.

Derfor må vi først dele inn etter arbeidsoppgaver, deretter

geografisk plassering. Ikke motsatt som vi har tenkt til nå.

Dette betyr

- Jobber du i GD? Ja, da blir du medlem i den NT-avdeling som er opprettet i samme geografiske inndeling som GD-området. Likt som vi har tenkt tidligere og veldig ryddig og forståelig. Dette gjelder da også de tre GD-seksjonene i Oslo, de ligger i GD Oslofjord og organiseres i den NT-avdelingen som følger den geografiske inndelingen, altså NT Oslofjord/Sør. Det er uaktuelt å legge disse under NT Oslo VD, da dette er rendyrket VD og har ikke myndighet i GD Oslofjord.
- Jobber du i VD? Ja, da blir du medlem i den NT-avdeling som er lokalisert der din VD-avdeling har sitt sete, selv om du fysisk sitter sammen med f.eks NT-Nord, er du medlem i NT-Oslo VD, det er her din Avdelingstillitsvalgt hører hjemme, og det er her dine faglige rettigheter blir ivaretatt. Det blir også opprettet en ny avdeling i Bergen som opptar medlemmer i de tre VD-avdelingene der, samt de seksjonene i andre området Oslo etc som hører under disse avdelingene. I din seksjon ute i områdene har du egen PTV.
- Jobber du i direktoratet? Ja da er du medlem i NT-Direktoratet. Er du fjernledet med din fysiske arbeidsplass ute i et GD- eller VD-område, er det fortsatt i

Direktoratet dine rettigheter ivaretas. Forskjellen fra VD er at din PTV også er fysisk i direktoratets divisjoner, ikke ute lokalt.

Alle tre over gjelder ikke om du er leder, da inngår du i NTs landsdekkende lederavdeling.

Konsekvenser:

- Det blir ti avdelinger, seks GD, to VD, en direktorat- og en lederavdeling. Ett ekstra hode i forbundsstyret.
- Man vil i VD/direktoratet oppleve å sitte sammen med noen som er representert av en annen avdeling. Det må settes inn korrigerende tiltak for å ivareta den sosiale tilknytning, medlemsfordeler, verving og mellommenneskelige forhold til disse medlemmene. Siden vi er et foreningsløst NT hvor alle er medlemmer av NT, det er sentral felles økonomi etc, ser vi at det er fullt mulig å ha en faglig tilknytning til én NT-avdeling, og en sosial tilknytning til en annen. Det løses teknisk med at man operer med to medlemskategorier lokalt, ordinært medlem med stemmerett og som ATV representerer faglig på lokalt nivå, og "assosiert medlem" man ivaretar på alle andre måter. Beskrives nærmere i Omstillingsdokumentet i Fase 3.
- Det blir en utfordring å arrangere

gode samlinger, årsmøter med alle medlemmer i VD-avdelingene. Det er utenkelig at alle reiser til et årsmøte fra hele landet, så her må det tenkes på mulige videoløsninger mm. Felles samling for begge avdelinger er også en mulighet.

- Alle er sikret god og lik representasjon på rett nivå, det er nærhet til ledelsesnivået, det er demokratisk valg av egne representanter på alle nivåer og en effektiv organisering i linjen, ansvarsforholdene er veldig tydelige faglig. Det eneste uklare er om rollen den NT-avdeling man fysisk sitter i, men ikke representeres av blir. Men det får vi til i neste fase.
- Organiseringen er fleksibel og dynamisk slik at den kan ta opp i seg eventuelle flyttinger og/eller endringer av geografisk plassering av seksjoner i VD og Direktoratet.

Medlemskategorier

Hittil har NT identifisert 7 ulike medlemskategorier, hvorav fire har fulle rettigheter, mens tre er for medlemmer som ikke lenger har et fast ansettelsesforhold i etaten. Disse er:

- **Ordinært medlem:** Ansatte i etaten, medlem av en lokal avdeling.
- **Direktemedlem:** Ansatt i etaten, men ikke medlem i en

lokal avdeling - ikke avgjort hvor grensen settes eller om medlemmet selv eller NT avgjør om man må/kan være direktemedlem. Det vil også vurderes mer om det er behov for direktemedlemmer når vi har egen lederavdeling.

- **Gratismedlem:** Ansatt i tolletaten, men har fritak for hele eller deler av kontingenten som følge av vilkår gitt i vedtektene til NT. Dette er typisk ansatte i permisjon, alvorlig sykdom, direktebetalende, medlem etter vervekampanjer etc.).
- **Studentmedlemskap:** Tolletaten vil på kort sikt starte nytt utdanningsløp hvor man ikke vil være ansatt når man utdanner seg. NT ønsker å finne en god løsning på å organisere studenter fra de begynner en slik utdanning, og frem til de eventuelt får seg en jobb i tolletaten og går over til et ordinært medlemskap.
- **Æresmedlem:** NT vil fortsatt hedre personer som har bidratt over lang tid ved å utdele æresmedlemskap. Pr i dag er det to æresmedlemmer. Medlemskapet er gratis.
- **Livstidsmedlem:** Dette er for alle pensjonister som gikk av med pensjon FØR 1/1-2016. Det skal vurderes om det kan videreføres et medlemskap for pensjonister som ikke melder seg inn som fordelsmedlemmer (passive medlemmer). Disse vil da ikke få medlemsblad eller

ta del i andre medlemsfordeler, men vil være aktivt i registeret slik at de kan rekrutteres som fordelsmedlemmer.

- **Fordelsmedlemsskap:** Dette er medlemmer som har sluttet i etaten eller gått av med pensjon ETTER 1/1-2016 og som aktiv har meldt seg inn som betalende fordelsmedlemmer. Kontingenten gir tilgang til de fleste medlemsfordeler, men det er mulig å legge andre bak en betalingsløsning, slik som abonnenten på advokatavtalen.

Overgangsordninger

Tolletaten vil denne høsten være over i ny organisasjon og ha nye ledernivåer. Da "nye" NT ikke er omorganisert foreløpig må lokalforeningene komme med gode og fleksible løsninger for å fortsatt ivareta sine medlemmer i denne mellomperioden. Dette kan gjøres ved å gi en annen lokalforening fullmakt til å representere medlemmer som geografisk ligger utenfor der ledelsen og ID-møtene foregår. Kun medlemmer som fysisk flytter til andre geografiske arbeidsplasser bytter lokalforening i denne omgang (f.eks om du er i Oslo, men begynner å jobbe på Svinesund bytter medlemmet til ØNT allerede nå, jobber man i grenseseksjon i Oslo, vil SNT kunne representere deg i Sandefjord, men medlemmet beholder sitt medlemskap i OAT foreløpig.

SAK NR 2020-3

COVID-19

SAK NR 2020-3

Covid-19

Den første bekreftede smittende i Norge var 26. februar 2020 og i dagene etter ble det registrert nye tilfeller over hele landet.

Den 12. mars ble det fra Regjeringens side innført omfattende tiltak for å begrense smittespredningen der store deler av Norge ble stengt ned. Bransjer som reiseliv, kultur og idrett ble spesielt hardt rammet, samtidig som skole og universitet ble stengt.

Samfunnstiltakene

I begynnelsen av mars var over 400.000 uten heltidsjobb, mens 300.000 var registret som fullstendig arbeidsløse. Dette tilsvarte rundt ti prosent av arbeidsstokken. Den 16. mars ble samtlige partier på Stortinget enige om krisepakke til næringslivet som innebar hjelp til permitterte, læringer, omsorgspenger, låne- og garantiordninger for bedrifter med problemer mv.

Den 27. mars la regjeringen fram en ny krisepakke, denne gang med en direkte støtte til næringslivet. Krisepakken var kommet i stand i samarbeid med partene i arbeidslivet. Styringsrenten ble den 12. mars senket fra 1,5 til 1 prosent, og ytterligere til 0,25 prosent den 20. mars.

Tolletaten

En arbeidsgruppe i Tolletaten ble etablert den 24. januar med mål om å koordinere informasjon og holde et oppdatert situasjonsbilde for Tolletaten. På den nemåten skulle man sikre lik informasjon til alle ansatte, og videreformidlet informasjon fra samvirkende myndigheter. Arbeidsgruppen besto av representanter fra grensdivisjonen, vareforseldivisjonen, kommunikasjonsenheten, avdeling for virksomhetsstyring og fellesfunksjoner med bedriftshelsetjenesten og beredskapsressurser og hovedverneombud.

Etter at situasjonen eskalerte ble gruppen gradvis inkludert med flere. Fra 10. mars ble forbundslederen deltok forbundslederen i daglige statusmøter. Den 2. mars ble det fra etatens side besluttet

å forsterke innsatsen med å etablere en beredskapsgruppe som tolldirektøren selv skulle lede. Hensikten med opprettelsen var å få ledelsen til å sitte tettere på situasjonen.

Den 11. mars ble det informert om at de som ikke måtte møte fysisk på jobb skulle oppfordres til å jobbe hjemmefra. For dem som ble vurdert å ha arbeidsoppgaver som krevde fysisk oppmøte skulle aktivt oppfordres til å benytte seg av fleksitidsordning for å dempe trykket på offentlig kommunikasjon. Det ble videre oppfordret til å gjennomføre møter i Teams eller Skype.

Situasjonen for Tolletaten pr. 13 mars var at 120 av 1500 ansatte var i isolasjon eller karantene, det var redusert reiseaktivitet inn i landet, spesielt på lufthavnene og varestrømmen på enkelte grenseoverganger økte.

Tolletaten ble også i brev fra Finansdepartementet definert som en samfunnskritisk virksomhet (SKV). Dette kunne få betydning for blant annet retten til barnehage og skole og fritak fra mobilisering i Heimevernet.

Den 13. mars kom tolldirektøren med følgende prioriteringsrekkefølge:

1. Legge til rette for at import og eksport av varer fortsatt kan skje, slik at Tolletaten bidrar til forsyningssikkerhet og til å

unngå mangelsituasjoner.

2. Opprettholde registrering av varestrømmene, ikke minst for å bevare avgiftsgrunnlagene og statens inntekter.
3. Synlig tilstedeværelse for å markere fortsatt kontroll og tilstedeværelse på Norges grenseoverganger.
4. Opprettholde en viss evne til bekjempelse av alvorlig smugling.
5. Opprettholde øvrig virksomhet i størst mulig grad.

Fra myndighetenes side ble det den 12. mars besluttet at alle som kom fra reiser utenom Sverige og Finland skulle settes i karantene, den 14. mars ble det kunngjort at flyplasser og havner ville bli stengt og at det ville bli innført utstrakt grensekontroll. Den 15. mars ble det i ekstraordinært statsråd vedtatt å bortvise utlendinger uten oppholdstillatelse i Norge. Fra 17. mars ble karantenekravet også gjeldende for reisende fra Sverige og Finland.

På bakgrunn av at Fredrikstad kommune etablerte «korona-legevakt» i samme bygg som Fredrikstad tollsted ble det besluttet å stenge for å ikke dele bygg med denne virksomheten. Dette etter en helhetsvurdering, der berørte enheter, bedriftshelsetjenesten og vernetjeneste hadde vært involvert.

Lokalene ble stengt fredag den 20. mars og nye midlertidige lokaler i

Statens hus i Moss var klare kort tid senere. Flere ansatte i Fredrikstad reagerte på hasteavgjørelsen og det ble stilt flere kritiske spørsmål til beslutningen.

Etter hvert som myndighetene har fått mer og mer kontroll over situasjonen og smittetallene gått ned har samfunnet gradvis åpnet.

Den 20. april kunne tolletaten melde at man skulle fortsette det gode arbeidet via hjemmekontor for å bidra til å redusere smitte. Samtidig hadde VFA fått ansvaret med å utarbeide en plan for tilbakeføring når tiden er inne. Tilbakeføringen ville skje gradvis og skulle være både forsvarlig og hensiktsmessig.

Den 25. juni var planen at de fleste av tolletatens lokasjoner skulle åpnes for tilnærmet normal bruk, men med lokale smitteverntiltak. For kontorlokalene i Oslo, Tollbugata 1 og grensesvingen 26 fortsetter man inntil videre med hjemmekontor som hovedregel.

28. mai ble en samarbeidsavtale mellom toll og politi om bistand til personkontroll på grensen i Innlandet politidistrikt underskrevet. Personkontrollen vedrørende Covid-19 pandemien er ressurskrevende og politiet i Innlandet hadde behov for bistand på Magnormoen, Rv2. Bistandsstyrker fra Gardermoen, Oslo og Ørje ankom Magnormoen

for å bistå med personkontroll og hindre smittespredning, i tillegg til samfunnsbeskyttende smuglingskontroll.

Covid-19 og Grensekontroll

Det ble en smule kaotisk for både ansatte, ledelse og tillitsvalgte i grensedisjonen da det ble tatt grep som skulle sikre kontinuitet i arbeidet for de i grensekontrollen da avgjørelsen om stenging av grensen i forbindelse med Covid-19 var et faktum. Det ble gjort raske endringer i mange arbeidsplaner stort sett over natten, og en av hovedfaktorene for at dette lot seg gjennomføre var at alle ansatte viste stor fleksibilitet i forhold til disse endringene.

Da arbeidsgiver etter hvert fikk en oversiktsituasjonen, ble det laget hjelpeplaner som ble drøftet med tillitsvalgte. Det var mye usikkerhet på hvordan «nedstengingen» av all persontrafikk over grensene kom til å påvirke arbeidshverdagen vår, og det er derfor ikke sikkert at alle endringene i arbeidsplanen traff like bra. I forbindelse med strakstiltakene som ble gjort med endring av turnuser, utløste dette for noen en del kompensasjon etter HTA §7, pkt.6. Etter siste statusoppdatering på dette skal nå alle berørte ha fått den kompensasjonen de skal ha.

Et av hovedpoengene for etablering

av en grensedisjon var muligheten til lettere å kunne forflytte mannskaper ved ønsker om bistand, uten å måtte forholde seg til de gamle regionsgrensene. Dette ble fort en realitet da divisjonen mottok anmodning fra politiet om å bistå i grensekontrollen. Dette ble iverksatt i flere områder, og medførte også intern bistand mellom våre egne områder. Vårt inntrykk er at dette ble mottatt som en spennende utfordring av de fleste involverte.

Konsekvenser i NT

Slik situasjonen utviklet seg ble det besluttet å avlyse NTs landsstyremøte som skulle avholdes i uke 12. Det ville ikke være forsvarlig å gjennomføre et slikt møte der deltakere fra hele landet var samlet over en uke på hotell. Enkelte av sakene ble derfor behandlet på teams.

NT anbefalte sterkt at årsmøtene ute i lokalforeningene også måtte utsettes. Først og fremst gjelder dette årsmøter der man måtte reise og/eller overnatte, eller der mange møtedeltakere ville være samlet i ett lokale. Lokalforeningene måtte selv foreta en vurdering på om de kunne gjennomføre årsmøtene på teams/skype.

Landsstyret fattet et vedtak den 17. mars som ga lokalforeningene den vedtektsmessige støtten for

å selv fatte et eget styrevedtak om utsettelse og forlengelse av valgperioder.

Alle interne kurs og konferanser i NT ble avlyst eller utsatt til i første omgang 15. april. NT ville heller ikke sende deltakere på eksterne kurs eller konferanser i denne perioden. Behovet for fysiske møter i andre sammenhenger vil bli fortløpende vurdert ut fra viktigheten av møtene.

Forbundskontoret vil følge rådene fra arbeidsgiver og Folkehelseinstituttet (FHI) og kunngjorde at man fremover ville jobbe på hjemmekontor.

På bakgrunn av rådene som kom fra både myndighetene og Folkehelseinstituttet ble det besluttet at forbundskontoret skulle fortsette inntil videre med hjemmekontor. I tillegg ble det bestemt at alle planlagte kurs og konferanser ville bli avlyst eller utsatt på ubestemt tid.

Situasjonen utfordrer NT også som organisasjon da Teamsmøter ikke kan erstatte gode styremøter og samlinger og sosiale møteplasser. De tillitsvalgte trenger også sosial nærhet og fellesskap med kollegaer.

Videre har all kursing og utdanning både på lokalt nivå og sentralt i NT opphørt etter 12. mars. Dette er en utfordring for framtidig kompetanse og rekruttering til rollen som tillitsvalgt.



Pandemien har endret manges hverdag, også de tillitsvalgte. Kontakten med medlemmene har for mange blitt endret fullstendig med mindre nærhet, noe som oppleves som svært uheldig for mange.

NTs oppgave med å ivareta medlemmenes trivsel og sosiale forhold på arbeidsplassen er blitt utfordret med denne pandemien. Det er derfor viktig at våre tillitsvalgte i alle ledd er bevisst på å prøve å ivareta alle medlemmenes sosiale behov som har blitt borte grunnet pålagt hjemmekontorordning eller hjemmeberedskap med lite aktiv tjeneste. Dette kan gjøres gjennom bruk av telefon eller elektronisk kommunikasjon.

Konsekvenser i YS

I en lang periode var det faste nettmøter i YS flere ganger ukentlig. Her ble de viktige tiltakspakkene diskutert, samt at det var informasjonsutveksling mellom de ulike forbund. NT på sin side etablerte faste beredskapsmøter der sentralstyre, divisjonstillitsvalgte og foreningslederne var representert. Hovedorganisasjonen deltok i faste møter med representanter fra Regjeringen og partene i arbeidslivet.

Diverse avtaler

Som nevnt under lønnsoppgjøret

2020 i denne beretningen ble det besluttet at det ble utsatt, men på grunn av situasjonen var det behov for å inngå avtaler mellom partene på hovedorganisasjons og hovedsammenslutningsnivå. Partene i Staten inngikk en avtale om å utvide rammene for arbeidstid, hviletid, normalarbeidsdagen og overtid for de samfunnskritiske virksomhetene i staten. Denne avtalen ble inngått den 16. mars og skulle gjelde i første omgang til 30. april 2020. NT oppfordret medlemmene til å vise stor fleksibilitet og at de burde stille opp når arbeidsgiver ba om det. NT ville sørge for at man skulle få det man hadde krav på i ettertid om det var ting som var uavklart.

Flere avtaler ble inngått og Regjeringen presenterte også en Koronarov. Den 24. april ble en ny avtale om arbeidstid inngått mellom partene i Staten. For virksomheter som hadde kritisk samfunnsfunksjon ble man enige om ordninger om hviletid og overtid. For alle virksomheter ble det enighet om en bestemmelse i flestidsavtalen om kjernetid. Denne avtalen gjaldt fremt til 31. mai med unntak av bestemmelsen om kjernetid som er gjeldende frem til og med 15. september.

Internt i Tolletaten ble det inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid samt avtale om utvidet bruk av overtid i TOD. Begge

avtalene er gjeldende til 16. mars 2021.

En sak som er tatt opp fra NTs side med både YS sentralt og arbeidsgiver var yrkesskadedekningen i forbindelse med Covid-19. Saken omhandlet yrkesskadedekningen for ansatte i kritiske samfunnsfunksjoner, der de nye reglene omfattet primært ansatte i helsevesenet.

Det var imidlertid presisert at den også kunne gjelde andre yrkesutøvelser i virksomheter som er utsatt for særskilt sykdoms- eller smittefare også inkluderte politi og fengsel. NT har reagert på at toll ikke er nevnt på lik linje som politi og fengsel, da ansatte i førstelinjen jobber i et miljø med særskilt sykdoms- og smittefare. NT har bedt om at etatsledelsen tar saken opp med relevant overordnet instans, slik at ansatte i Tolletaten har de samme rettigheter og mulighet for dekning som sine kolleger i eksempelvis politiet. Saken har i skrivende stund ikke funnet sin løsning.



ANDRE SAKER I PERIODEN

SAK NR 2020-4

Administrasjon og Drift

SAK NR 2020-4-1

Digitaliserings-prosjektet
Fortsettelse av sak 2019-4-1

Da alle midlene til dette prosjektet ble forskuttet til 2019 er det ikke gjort videre arbeids med digitaliseringsprosjektet i 2020.

Landsmøtetavsattemidleribudsjetten til å fortsette digitaliseringen av NTs gamle blad er og protokollarkiver. Etter at midlene ble brukt opp i 2019 for å rekke mest mulig før flytting til nye kontorer i Tollbugata 1, er det øvrige materiellet lagret på fjernlager i påvente av at arbeidet tas opp igjen.

For å få fullført denne viktige arkiveringen av NTs historie er man avhengig av at det fortsatt settes av midler til digitaliseringsprosjektet i neste landsmøteperiode.

SAK NR 2020-4-2

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.

Fondet kan yte bidrag til to formål;
1. yte økonomisk støtte til medlemmer for deres helbreds eller rekreasjons skyld,
2. belønne medlemmer som spesielt har utmerket seg til gagn for forbundet eller etaten.

Etter kunngjøring i Norsk Tollblad mottok Sentralstyret fire søknader til dette formål. Alle søknader ble vurdert opp mot gjeldende vedtekter. Tilgjengelig beløp for tildeling var kr 5.704,79.

Sentralstyret besluttet å innvilge alle fire søknadene og dele beløpet likt. Dette tilsvarte kr 1.426,- til hver.

SAK NR 2020-4-3

Juridisk Bistand

NT har siden 15. juni 2019 benyttet seg av juridisk bistand i følgende saker.

HTA §16 er fortsatt en pågående sak der NT benytter advokat Tor Gressseth. Kostnadene fra 1. august 2019 til 1. august 2020 pålyder kr: 227.141,-

I forbindelse med omorganiseringen av Tolletaten og innplassering av samtlige ansatte har NT benyttet seg av advokat Tomas Benson. Kostnadene pr 1. august pålyder kr: 19.250,-

De respektive sakene omhandles videre under egne punkt i årsberetningen.

SAK NR 2020-4-4

Kommunikasjon og medier

Kommunikasjonsplan

Sentralstyret vedtok på SSM 01-2020 en tiltaksplan for 2020. Denne fortsetter utviklingen ihht den gjennomgående kommunikasjonsplanen for 2019-2021.

De gjennomgående målene og kommunikasjonsprinsippene er i

all hovedsak fulgt. Gledelig er det å kunne vise til at arbeidet med nye nettsider er godt i gang, og det er allerede mye informasjon som er tilgjengelig på den nye siden. Denne er i stadig utvikling etter at NT påbegynte et arbeid med å lage enkeltsider med nødvendig informasjon først, og heller vente med å bygge opp forside og annet bakenforliggende informasjon. Sammen med våre nyhetsbrev og FB-side dekkes informasjonsflyten godt.

Når det gjelder de prioriterte målene for 2020 ble disse sterkt påvirket av Covid-19.

Prioriterte mål for 2020:

- NT skal sammen med arbeidsgiver ha debatt og økt tilstedeværelse under Arendalsuka - *Arendalsuken ble avlyst.*
- Effektivisere forbundskontorets ressursbruk. Prioritere å ha månedlige kontormøter mellom administrasjon og AU - *Her er det på GRUNN av Covid-19 blitt en langt hyppigere og mer formalisert møtevirksomhet på forbundskontoret, og mellom NTs sentralorganisasjon, divisjonstillitsvalgte og lokalforeningslederne.*
- Møtevirksomhet i forbundet. "Det avholdes to landsstyremøter. Minst ett av disse skal være utenfor Oslo. Det planlegges

med 8 sentralstyremøter i 2020. NTO - NT er vertsland i september". - Landstyremøte 1 ble avholdt via Teams, LSM 2 vil bli avholdt på Vestlia i uke 46. To sentralstyremøter er avholdt på Teams, ett fysisk møte før Covid-19. Det planlegges med minst ett fysisk møte i sentralstyret ila høsten. Likevel har møtevirksomheten økt ved at det har vært gjennomført møter mellom landsstyret "light" sentralstyret og forbundskontoret/divisjonstillitsvalgte minst en gang pr uke siden 13/3, med unntak av juli hvor det ble avvirket sommerferie. I NTO er kongressen utsatt til 2021, mens det er avholdt fire videokonferanser, noe som er nytt av året.

- NT-OU. Prosjekter og forankre NT-OU. - Dette arbeidet er blitt satt litt i bero etter at Covid-19 og arbeidsgivers omorganisering ble utsatt til 1.10.2020. Det vil bli økt fokus på NT-OU fra og med uke 43.
- Medlemsregister. "Rydder i gratismedlemmer. Hente frem historikk og legge inn verv og kurs blant nåværende og tidligere tillitsvalgte i Styreweb". - Gratismedlemmer er det ryddet opp i, mens føringen av verv har måtte utsettes pga kapasitetsprioriteringer på forbundskontoret. Det vil ifm NT-OU være nødvendig med et eget underprosjekt for medlemsregisteret og det er naturlig at det avventes med

større endringer og arbeid til etter at dette er ferdigstil i 2021-2022.

- NT Nett. "Nye nettsider skal prosjekteres, og gradvis utvikles. Egen ad hoc nettside skal opprettes for NT-OU" - www.nt-ou.no er operativ og oppdateres kontinuerlig etterhvert som NT-OU skrider frem. NTs egne hovedsider www.norsktollerforbund.no er flyttet over til ny domeneleverandør slik at NT selv nå har kontroll på domenet. Nye nettsider er påbegynt, og istedet for å vente med å lansere nettsidene når alt er klart har NT Nett begynt å publisere nettsidene gradvis slik at medlemmene får tilgang til nødvendig informasjon.
- Medlemsfordeler. Utrede og vedta i LSM om NT skal øke kontingenten for å tilby gratis advokathjelp til alle medlemmer. - Saken er ferdig utredet og advokatbistand er en medlemsfordel som tilbys alle ordinære medlemmer UTEN kontingentøkning, og til fordelsmedlemmer mot en abonnementsavgift.
- Verving. "Rekrutteringsutvalget fortsetter sin virksomhet. Benytte muligheten til å få refundert inntil 50.000 fra Gjensidige." - Nytt rekrutteringsutvalg er valgt og de har hatt møter i perioden. Foreløpig har de igang med å profilere NT bedre på Instagram, og de stiller med ververe på TKS i løpet av høsten. Rekrutteringsutvalget

rapporterer jevnlig til forbundskontoret. Det er laget en egen rekrutteringskampanje ovenfor TKS-studentene som mye av midlene fra Gjensidige vil bli brukt på. Dette vil gi 25-30 nye medlemmer og er gitt en kostnadsramme på ca 40.000. Det er ennå ikke bestemt hvordan de øvrige midlene skal brukes, eller om det er behov for å bruke av egne midler i tillegg.

- Publikasjoner. "Det utgis fire utgaver av Norsk Tollblad. Det lages egen årsrapport for 2019-2020, ferdig til landsstyremøte 02/2020" - Både utgivelser og årsrapport går etter planen.

NTs tiltaksplan for 2020 er vedlagt i slutten av denne publikasjonen.

Planlagte tiltak

Av de langsiktige målene som går over i 2021 står fortsatt følgende fast, men kan også bli sterkt påvirket av utviklingen av COVID-19:

- Studietur for sentralstyret. Sted ikke bestemt. For øvrig 8 sentralstyremøter gjennom hele året.
- Høyere kurs på Røros etter landsmøtet.
- Ett landsstyremøte
- Fortsette med tillitsvalgtkurs, herunder også Trinn II som ble avlyst i 2020.
- Vurdere kurs for medlemmer, herunder webinarer og temamøter på Teams,
- Vurdere kurs for plasstillitsvalgte
- Fortsette utvikling og

implementering av nye nettsider

- Det planlegges med fire utgaver av Norsk Tollblad 2021
- Det lages egen årsrapport for 2020-2021 og felles landsmøteberetning i 2021.

Norsk Tollblad

Fire utgivelser i 2020 går etter planen.

NT Nett

Nye nettsider er tilbake på eget domene, norsktollerforbund.no, og det er påbegynt et arbeid med å legge ut undersider først, istedet for å vente med å publisere til alt er på plass. Dette er viktig for å NT skal ha en publiseringsplattform under eget navn å henvise til. Nettsidene vil bli kontinuerlig utviklet gjennom hele perioden. For øvrig har NT Nett i perioden bestått av Nyhetsbrev på epost og Facebook-siden/gruppen, samt krysspublisering på Twitter og Instagram (se også rekrutteringsutvalget lenger ned i årsrapporten).

På tross av at vi til tider opplever at mange av NTs medlemmer ikke leser hva NT sender ut av informasjon er antallet leste nyhetsbrev godt over industristandarden når det gjelder antall leste og åpne nyhetsbrev. NT Nytt sammen med det fysiske tollbladet og rekkevidde gjennom Facebook-gruppen opplever vi å ha godt nedslagsfelt blant våre

medlemmer. Det vurderes likevel stadig andre løsninger for å gjøre oss mer synlige ovenfor egne medlemmer.

SAK NR 2020-4-5

Kursvirksomheten

Norsk Tollerforbunds kursvirksomhet har måttet tåle store endringer pga Covid-19.

NTs tillitsvalgtopplæring

NT har i 2020 gjennomført tillitsvalgtopplæring trinn I den 3.-7. februar med fokus på NTs organisasjon, egenutvikling og kommunikasjon i samspill med andre i tillegg til øvelse i praktisk foreningsarbeid. På grunn av korona-pandemien er det planlagte trinn II utsatt til i 2021.

Norsk Tollerforbunds øvrige kurs

Året 2020 har vært veldig spesielt på flere måter inkludert NTs kursvirksomhet. Flere planlagte samlinger ble avlyst/utsatt på grunn av utviklingen av korona-viruset. Landsstyremøte 1/2020 ble utsatt og deretter gjennomført i en veldig forkortet versjon digitalt på Teams.

Tariffkonferansen ble utsatt og andre møter i ulike fora ble avlyst eller erstattet med møter digitalt på Teams. Nestleder i YS Hans-Erik Skjæggerud

ble invitert på et sentralstyremøte på Teams 11. juni 2020 for å informere fra YS som en delvis erstatning for hans foredrag under LSM 1/2020.

Lokale årsmøter og kurs

Lokalforeningene er også påvirket av korona-situasjonen og har ikke hatt mulighet til å avvikle sine årsmøter med tilhørende kurs i form av fysisk oppmøte. Disse møtene har derfor blitt gjennomført som videomøter/Teams-møter.

Økonomisk støtte til lokalforeningene

Norsk Tollerforbund har i perioden ikke tildelt midler til lokalforeningene. Bakgrunnen for dette er at planlagte arrangement dette året enten har blitt avlyst eller er gjennomført som video-møter. Kursaktiviteten lokalt er nærmere beskrevet i lokalforeningenes årsberetninger.

SAK NR 2020-4-6

Medlemsantall

Pr. 1. august 2020 er antallet ordinære medlemmer nede på 1240.

Denne nedgangen er som forventet og i tråd med foregående år. Antallet ansatte i etaten har gått videre nedover (1500 ansatte) og

det er ikke tilsatt nye tollere i etaten. Mange tollere har sluttet grunnet pensjonering.

Vi har fått 12 nye medlemmer det siste året og dette antallet er dobbelt så stort som antallet aktivt utmeldte (aktivt utmeldte er utmeldte som fortsatt er ansatt i etaten). Vi forventer ytterligere rekruttering ved det nye TKS-kullet som er startet opp 31/8-2020, samtidig som vi også forventer et ganske så stor økning i utmeldinger pga pensjon.

Utviklingen av antall medlemmer pr 1. august de siste år:

2018: **1364**

2019: **1284**

2020: **1240**

Vi organiserer nå **83%** av de ansatte i etaten. På samme tidspunkt i 2019 var denne andelen på **81,8%** og i 2018 **84,2%**.

Fordelsmedlemskap

Antallet fordelsmedlemmer øker også. Vi har nå 94 betalende fordelsmedlemmer og vi har fått 18 nye innmeldinger det siste året. Utviklingen er gledelig og kan tilskrives en aktiv profilering av medlemskapet gjennom lokalforeninger, Norsk Tollblad og sosial medier.

Vi er imidlertid ikke helt fornøyde, da potensialet er mye større. For mange

nye pensjonister blir ennå ikke forespurt om fordelsmedlemskap når de slutter. Det bør iverksettes enda større tiltak, spesielt i lokalforeningene for å verve allerede avgåtte og kommende pensjonister til fordelsmedlemskap - særlig i lys av den nye advokatavtalen som gir ytterligere medlemsfordeler.

Utviklingen av fordelsmedlemskap:

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

SAK NR 2020-4-7

Medlemsmøter

NT har deltatt på følgende medlemsmøter i regionene i 2019/2020:

- Medlemsmøte i Stavanger – Vest- Norge Tollerforening.
- Årsmøte Midt-Norge Tollerforening, via Teams

SENTRALSTYRETS BERETNING

ADMINISTRASJON OG DRIFT I 2019-2020

SAK NR 2020-4-8

Medlemsregister

Medlemsregisteret Styreweb ble innført i april 2018.

Det er en del utfordringer knyttet til eksterne avtaler når det kommer til bruken av medlemsregister, som ikke har sammenheng med vårt register spesielt.

Våre samarbeidspartnere, i særdeleshet YS og Gjensidige, krever stadig tilpasninger og rapporteringer for å få synergieffekter mellom blant annet medlemsfordeler og rapporteringsrutiner, datauttrekk og statistikk. Så lenge YS ikke har lyktes i få forbundene til å bruke samme leverandør av medlemsregister betyr dette at alle forbund må bruke penger og tidsressurser på å tilpasse hvert enkelt medlemssystem hver gang det dukker opp nye løsninger og endringer på eksisterende.

Et av disse som har tatt mye tid i 2020 er tilpasning til Gjensidiges nye HUB for å lagre medlemsdata, slik at medlemmer automatisk får oppdatert om de er medlem eller ikke, go om de har samtykket i reklame og kontakt fra f.eks Gjensidige. Ønsket er at dette gjøres ved at medlemssystemene knyttes til denne huben via et API-grensesnitt som da selv henter ut endringer

i medlemsregisteret automatisk. Alternativt kan forbundene selv logge inn og laste opp manuelle lister over endringer gjort i medlemsdatabasen. Dette krever også tekniske løsninger i systemet for å hente ut slike rapporter, samt manuelle ressurser for å hyppig laste disse opp til hub-serveren.

Hvordan dette blir for NT er ikke endelig avklart, men det vil i første omgang bli sendt manuelle lister, da en endring i medlemsregisteret vil bli meget kostbart, og det vites ikke hvor omfattende vedlikeholdet av løsningen vil bli ennå.

Når det gjelder GDPR er medlemmenes personvern godt ivaretatt ved begge løsninger.

Det er innført en egen fakturamodul i registeret, slik at forbundskontoret nå selv fakturerer fordelsmedlemskap og abonnement på advokatavtalen med kid-nr, dette har effektivisert ressursene som brukes til å følge opp korrekte innbetalinger og purringer i stor grad.

Fordelsmedlemskap faktureres en gang i året for de som har aktive medlemskap (faktureres i juni med gyldighet fra 1/7-30/6), medlemmer som melder seg inn at årlig fakturering er sendt ut faktureres enkeltvis. Abonnementet på advokatavtalen faktureres på samme måte, men unntaket er at frem til 31/12 vil abonnementsprisen

reduseres ift hvor mange måneder som er igjen av abonnementet (f.eks faktura i oktober er kr 600 istedet for 800), mens abonnerter som startes etter nyttår må betale for et halvt år uavhengig av når i halvåret man starter abonnementet. Denne løsningen er valgt for å balansere mellom at abonnemenetet skal reflektere månedsprisen, men også hindre at medlemmer kan melde seg inn og ut samme måned bare for å bruke avtalen.

I forbindelse med NT-OU vil det i 2021 bli nedsatt et eget prosjekt som skal se på hvilke endringer som skal gjøres i medlemsregisteret som følge av ny organisering. Dette innebefatter økt medlemsinformasjon som arbeidssted, seksjon, område/avdeling og divisjon, samt nye underavdelinger og medlemskategorier.

SAK NR 2020-4-9

Skylagringsprosjektet

NTs sentralorganisasjon er godt fornøyd med hvordan dokumenthåndteringen nå fungerer i skyløsningen.

Forbundskontoret arbeider helt uavhengig av Tolletaten og har tilgang til alt av dokumenter og kommunikasjonsmidler uavhengig av lokasjon. Det er pga praktiske hensyn

fortsatt mulig å nå forbundsledelse og nestleder på tollepost, da avslutningen av dette er forsinket pga økt behov for tilstedeværelse på tolletatens møtesystemer pga Covid-19. Hensikten er fortsatt at utelukkende egne epostadresser med norsktollerforbund.no skal brukes i fremtiden.

I sammenheng med innføringen av dokumentsenteret i 2019 ble det også prøvd ut en sakbehandlingsløsning av samme leverandør (INVO). Denne var omfattende og god, men ble av brukerne oppfattet som litt for tidkrevende i forhold til antall saker NT behandler til enhver tid. Abonnementet på denne modulen ble derfor sagt opp i august 2020, noe som også reduserer de årlige utgiftene noe.

SAK NR 2020-4-10

Sentralstyrereiser

Det er ikke gjennomført noen sentralstyrereiser i denne perioden grunnet Covid-19.

SAK NR 2020-4-11

Vedtektskomite

Det har ikke vært møter i NTs vedtektskomite i løpet av 2020.

SAK NR 2020-5

Administrasjons- avdelingen i Toll- direktoratet (VFA)

Det har vært hyppig møtevirksomhet i året som har gått. I tillegg til de oppsatte faste IDF møtene har det blitt gjennomført flere ekstraordinære møter.

I all hovedsak har dette vært møter som har omhandlet etatens OU-prosess. I tillegg har det vært hyppig møtevirksomhet grunnen koronasituasjonen. NT opplever at samarbeidet fortsatt er godt der man i felleskap forsøker å komme frem til gode omforente løsninger.

SAK NR 2020-6

Budsjettsituasjonen

Tolletatens budsjett ble økt med 9,2% fra saldert budsjett i 2019.

Men NT var av den oppfatning av det lå skjær i sjøen likevel. I 2019 ble det tildelt totalt 1.612.800.000

kroner for å drive Tolletaten, inkludert 50 millioner øremerket til digitalisering (av en langsiktig plan på 520 millioner innen 2022). For 2020 økes bevilgningene til kroner 1.765.000.000, opp 152.2 millioner kroner.

NT syntes at en økning på 9,2% var positivt, men av etatens tildelte midler inngikk 212,8 millioner som skulle brukes til nyanskaffelser, blant annet ville digitalisert systemstøtte på kontrollområdet og ekspressfortolling ta 156,3 millioner av disse.

Driftsbudsjettet ville være på 1.552.200.000 noe som da var en nedgang på 10.6 millioner kroner fra året før. Dette skyldes i all hovedsak det famøse og utskjelte "ostehøvelkuttet" (ABE-reformen).

NT utalte en tilfredshet med at det skulle investeres i digitalisering, men at vi kunne godt klart oss uten "ostehøvelkuttet" for syvende år på rad.

SAK NR 2020-7

Etatsutdanningen *Fortsettelse av sak 2019-8*

Sommeren 2019 ble det iverksatt et prosjekt i etaten for å utrede ny

tollfaglig utdanning. Norsk Tollerforbund har deltatt i dette arbeidet.

Norsk Tollerforbund er positive til at arbeidsgiver bruker betydelige ressurser på en gjennomgang av etatsutdanningen med mål om en ny utdanning der bachelor grad er målet.

NT støtter valget av UiS (Universitetet i Stavanger) som utdanningspartner, men har uttrykt noen bekymringer som ikke synes godt nok drøftet eller vurdert.

- Et stort antall av tollerne vil jobbe langs Oslofjorden, Gardermoen, Svinesund og Ørje. Er det en risiko for at vi vil kunne slite med rekruttering til disse stedene?
- Når det kommer til praksissteder kan det også bli en utfordring når det gjelder avstand mellom praksissteder og universitet.

NT hadde foretrukket en deltidsbachelor framfor en heltidsbachelor som ble det endelige valget.

Tilsetting etter to års utdanning og videre utdanning ^m/lønn er mer attraktivt enn å måtte vente med å søke jobb etter fullført 3 års bachelor. Flere ville antakelig søke på dette og man vill ha større mulighet for å finne de best kvalifiserte kandidatene.

Flere mer voksne kandidater ville

ventelig søke på deltidsbachelor. Dette er ingen ulempe, da de ofte har med seg annen utdanning/ arbeidslivserfaring som er nyttig å ha med seg. Mer «voksne kandidater» er ofte mer reflektive mht egne valg, noe som antakelig vil bidra til mindre frafall etter oppstart av studiet.

Deltidsbachelor ville antakelig motivere kandidater som har interesse for det praktiske faget med å utøve tolleryrket som mange tradisjonelt tenker på når yrkesvalget velges. Dette kan være kandidater som ikke er like opptatt av studiepoeng og grader, men har en egen motivasjon med å bli toller. For dem ville en mer forsiktig progresjon i utdanningsforløpet passe bedre.

Personlig egnethet og motivasjon for yrkesvalget må veie tungt under utvalg av kandidater.

SAK NR 2020-8

Hovedtariffavtalen §16 *Fortsettelse av sak 2019-9*

Det er i denne perioden vært en utvikling i saken om HTA §16.

NT, gjennom advokat Tor Gresseth,

SENTRALSTYRETS BERETNING

ANDRE SAKER I 2019-2020

har sendt krav til arbeidsgiver 25. oktober 2019, der vi nok en gang redegjorde saken fra vårt ståsted. Advokat Gresseth er av den mening at arbeidsgiver i all hovedsak har brutt sine forpliktelser i forbindelse med endringer av turnus og således gir støtte til NT i vårt krav om tilbakebetaling av tillegg.

Det ble i etterkant av dette brevet gjennomført to møter med arbeidsgiver og NT der Gresseth også deltok. Arbeidsgiver erkjenner at praktisering av fri etter §16 og gjennomføring av korrekt drøfting ikke har vært god nok. De mener derimot ikke at dette utlyser et krav om tilbakebetaling da ansatte faktisk ikke har vært på jobb, men fått betalt for ha fri (dvs grunnlønn uten eventuelle tillegg).

Da kravet er av betydelig størrelse og vil kunne få konsekvenser for tolletaten, ønsker etatsledelsen å ta saken opp med finansdepartementet samt KMD. Det er viktig for etatsledelsen at en eventuell tilbakebetaling er tilstrekkelig bevist gjennom hjemmelsgrunnlag. Staten vil etter tilbakemelding fra nevnte departementer ta stilling til vårt krav. Om det «aksepteres» eller avslås. NT vil dermed ta stilling til hva som gjøres videre.

Arbeidsgiver fremla en tidslinje for dette arbeidet i desember 2019. Denne tidslinjen viste at NT ville få svar i løpet av mars 2020. Grunnet

Covid-19 situasjonen og etatens egen omorganisering har de dessverre ikke fått nødvendige svar og var heller ikke beredt til å komme med sin beslutning. NT purret opp dette i nytt møte i juni. Det ventes nå svar kort tid etter sommerferien.

Denne saken fortsetter i årsberetningen for 2021.

SAK NR 2020-9

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.

Avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

YS har utarbeidet en handlingsplan som er ment å gi en oversikt over hva som må skje i årene 2020-22 for at YS-fellesskapet skal oppfylle forpliktelsene i den nye IA-avtalen. Forbund og sektorer har blitt bedt om å komme med eventuelle endringsforslag til forslag om

handlingsplan. Norsk Tollerforbund har kommet med innspill som omfatter:

- deling av gode tiltak, informasjon og historier mellom YS-forbund, arbeidsgivere og Arbeidstilsynet.
- utviklingen innenfor livsfase-politikk.

Begge disse forslagene ble tatt med i handlingsplanen og denne er nå ferdig utarbeidet.

I tillegg til handlingsplanen så er det lagt til rette med andre tiltak som blant annet utarbeidelse av «Sjekkliste for lokalt IA-arbeid». Denne oversikten er ment som et tilbud til YS-forbundenes lokale tillitsvalgte i arbeidet med IA-avtalen for intern oppfølging, forberedelse til drøfting og lenker til informasjon og inspirasjon i IA-arbeidet.

SAK NR 2020-10

Kost/diett

Fortsettelse av sak 2019-11

Uenigheten om kost/diett er ikke løst, men det har vært flere møter mellom partene og det er utvikling i saken.

Etaten sendte i mars 2017 ut en veileder omhandlende hvordan etaten skulle praktisere utbetaling av kost/diett. NT stilte seg ikke bak

denne veilederen, da etter ett år med drøfting og forsøk på å enes. Hovedårsak til at NT ikke stilte seg bak, var fordi vi mener arbeidsgiver bryter det skrevne ord i avtalen, ser bort ifra hva avtalen faktisk sier og i tillegg legger avtalen vilkår som ikke er avtalt mellom partene.

Som skrevet tidligere ble hele saken hevet til YS-Stat. YS-Stat sendte høsten 2019 tvistebehandling på hele særavtalen, da med saksgrunnlag fra NT og Tolletaten. KMD var ikke beredt til å behandle saken og behandlingen ble utsatt. Det var nødvendig for KMD med dialog med etaten og dokumentasjon på hvordan særavtalen håndteres.

Under møte i desember 2019 kom arbeidsgiver med et ønske om at partene nok en gang skulle sette seg sammen og gå gjennom særavtalen. Det var fremkommet nok saker til å kunne bevise at dagens veileder ikke fungerte optimalt, var komplisert og med det medførte brudd på avtalen. NT har siden 2017 mottatt betydelig mengde med saker og har derfor samlet de opp.

Det ble enighet om at arbeidsgiver skulle kalle inn til møte og at alle avslag på kost skulle gjennomgås. Det ble fremvist et ønske om at denne problemstillingen skulle løses innad i etaten. Dette godtok NT og varslet landsstyret om utviklingen.

Med begrunnelse i Covid 19 og

SENTRALSTYRETS BERETNING

ANDRE SAKER I 2019-2020

innplassering av ansatte i OU-prosjektet, har ikke VFA fulgt opp denne avtalen. NT har gjennom hele vinteren etterlyst utvikling, men arbeidsgiver har ikke hatt nok ressurser.

Etter at Grensedivisjonen har begynt å samordne områder og Covid-19 situasjonen, har spørsmålet om kost blitt enda mer aktuelt. Det er i dag stor forskjellsbehandling og det synes som arbeidsgiversiden ikke klarer å ta tak i dette.

NT krevde i juni 2020 et nytt møte om dette der vi viste til hvor kritisk det var og viktigheten av dette kom i orden. Dagens håndtering er helt uholdbar og til dels uforståelig for de ansatte. Det ble i møtet lovet å ta tak i dette og partene skal møtes på nytt rett over sommeren.

SAK NR 2020-11

Medlemsfordeler

I 2020 er det kommet til flere gode medlemsfordeler, som egen advokatavtale, ny bankavtal og billigere forsikring. Se mer på:

www.norsktollerforbund.no/medlemsfordeler

NTs advokatavtale

Fra 1/6 2020 inngikk NT en avtale med advokatfirmaet Normann & Co. I tillegg til å bistå NT som organisasjon med juridisk bistand har NT også inngått en avtale om privat juridisk bistand for alle medlemmer. Dette er en type avtale som flere forbund har og er ønsket av mange medlemmer. NT er stolte av å ha en avtale som er langt bedre enn hva våre konkurrerende forbund kan vise til, i tillegg så er dette en avtale som inngår i ditt ordinære medlemskap, mens andre forbund tar ekstra betalt for denne medlemsfordelen.

Hva inneholder avtalen?

Du får inntil 15 timer med gratis juridisk bistand pr kalenderår fra advokatfirmaet Norman & Co. Du har rett til råd og bistand innenfor de fleste privatretslige områder*, slik som (ikke uttømmende liste):

- Familie- og arverett
- Tinglysning
- Forsikring
- Erstatning
- Oppgjør
- Skader
- Kjøpsrett
- Bilsalg
- Identitetstyveri
- Kontrakter
- Eiendomsrett
- Juridiske avtaler, skjemaer m.m.

Avtalen er fra 1. juni 2020 allerede inkludert i medlemskapet for

alle ordinære medlemmer og æresmedlemmer av Norsk Tollerforbund. Ektefeller/samboere og barn (inntil fylte 21 år) som har samme adresse i folkeregisteret omfattes også av ordningen.

Det er ingen egenandel for bruk av advokattjenestene.

Fordelsmedlemmer og livstidsmedlemmer (pensjonister før 1/1-2016) kan velge å abonnere på tjenesten ved å endre sitt medlemskap til Fordelsmedlem m/ advokatavtale.

Rørosbanken

Som alle andre banker er renten også satt betraktelig ned i Rørosbanken. Beste rente for huslån er pr 30/8-2020 satt til 1,9%, og 1,79% for førstegangskjøpere. Dette er skuffende hvor lite konkurransedyktige Rørosbanken er på denne renten, men det er andre forhold som gjør at veldig mange medlemmer benytter seg av Rørosbanken. I sammenheng med høy utlånsrente så er det også ofte gode innskuddsrenter for de av våre medlemmer som har behov for det. I tillegg er bankens struktur bygget opp slik at lånene blir individuelt behandlet og mange opplever at de er mulig å få lån her som medlem av NT, når de får avslag i andre banker. Siden NT også har en avtale med en annen bankpartner, ser vi det

som urpoblematisk å fortsette samarbeidet med Rørosbanken så lenge medlemmene har muligheten til å velge den medlemsfordelen som passer dem best. Ved å ha to bankavtaler mener NT vi tilfredstiller de fleste medlemmers behov for en slik god medlemsfordel.

Gjensidige

Gjensidigeavtalen er NT veldig fornøyd med og det kommer stadige forbedringer i avtalen som kommer NT og medlemmene til gode.

Gjensidige Bank er slått sammen med Nordea Direct, uten at medlemmene har mistet noen av sine gode vilkår, tvert i mot har det blitt enda gunstigere å bruke denne medlemsfordelen. Beste rente i Nordea Direct er pr 31/8-2020 helt nede i 1,39% og 1,35% for førstegangskjøpere. Dette er helt i toppen av tilbudene som er å få i landet, også når man sammenligner med de andre avtalene andre fagforeninger har.

Gjensidige forsikring gir deg meget konkurransedyktig vilkår, gode priser og ikke minst har det de siste 10 årene blitt betalt ut utbytte. I 2019 var tilbakebetalingen på hele 15% av innbetalt premie, og Gjensidige har varslet at det også betaler ut utbytte i 2020 på 13,7%. Denne tilbakebetalingen fører selvfølgelig til at medlemmenes utgifter til

forsikring blir enda lavere enn hva man først betaler i premie, noe som er viktig å ta med i regnestykket før man bestemmer seg om hvilken forsikring man skal ha.

Det er heller ikke noe krav om antall forsikringer for å få minimum 20% rabatt, og nye medlemmer får 1/2 pris på hva som er kjent som Norges beste innbo-forsikring det første året.

Gjensidige kommer fortløpende med konkurransedyktige produkter i sin portefølge, og har ekstra gode vilkår for NTs (og YS) medlemmer, slik som knust skjerm på mobilen inkludert i innboforsikringen, veggdyrskader etter reise etc etc.

Det er også mulig å benytte seg av Gjensidiges gode tilbud om pensjonssparing gjennom NT-avtalen.

Vestlia resort

Covid-19 har ført til at NT ikke har kunnet benyttet Vestlia Resort så ofte som planlagt i år, men avtalen for medlemmer er fortsatt i bruk.

Avtalen gir medlemmene i Norsk Tollerforbund følgende tilbud på private opphold. 20% rabatt på Vestlia Resort, Highland Lodge og Bardøla Høyfjellshotell. Dette kan bookes online på hotellets hjemmeside (rabatt gjelder ikke

penthouse). Bruk koden: NTOLL. Oppgradert rom tilbys ved ledig kapasitet.

Lederutvikling

Gjennom YS er NT med i et tilbud som heter MITT LEDERUNIVERS. Her kan medlemmer med lederstillinger registrere seg gratis innen utløpet av 2020, og da har man tilgang til en digital portal for lederutvikling. Her er det en rekke gratis kurs og webinarer i samarbeid med norske utdanningsinstitusjoner og forskningsmiljøer.

Det er også mulig å kjøpe kurs, og da gis det 30% rabatt for NT-medlemmer. Les mer om dette i Norsk Tollblad 03/2020 og husk at man må registrere seg før utgangen av 2020. Også medlemmer som pr i dag ikke er ledere, men som har ønske om å søke lederoppgaver senere kan melde seg inn med rabattkoden "ysmedlem".

YS Karriereveiviser

Dersom du ønsker å styrke dine muligheter i den jobben du har nå, eller om du er på jakt etter en ny stilling eller jobb kan det være verdt å ta i bruk KARRIEREVEIVISEREN.

Her får du kartlagt dine egenskaper og interesser og du får hjelp til å forstå hva som motiverer deg og hvilke styrker du har i arbeidslivet.

Du får også hjelp til å opprette en god CV.

I løpet av høsten 2020 vil du også få muligheten til å kjøpe rådgivningstimer og coaching gjennom veiviseren, og dette til sterkt rabatterte priser. Blant YS-forbundene er NT det forbundet hvor flest medlemmer i forhold til medlemstallet, har registrert seg.

YS medlemsfordeler

For tiden har alle YS-medlemmer gode rabatter i hotellkjedene Thon, Choice og Scandic. Videre har YS medlemsavtaler med Esso, Avis bilutleie, Color Line, DFDS og strømleverandøren Gudbrandsdal Energi, samt veldig gunstig avtale med Norsk Tannhelseforsikring. Les mer på våre hjemmesider.

SAK NR 2020-12

NSO

NSO står for Nordisk Statstjenestemenns Organisasjon, eller Nordic Council of Civil Servant Unions.

Det har ikke vært avholdt møter i NSO i 2020 grunnet Covid-19.

SAK NR 2020-15

NTO

I 2019 ble kongressen i Nordisk Tolltjenestemenns Organisasjon (NTO) avholdt i Stockholm.

Det var med andre ord svenske Tull/Kust som var vertskap for årets nordiske kongress som ble avviklet 11-12. september 2019. Følgende deltok for NT:

- Karin Tanderø Schaug, nestleder
- Stein Borvik, politisk rådgiver
- Steinar Myhre Knutsen, kommunikasjonsrådgiver/ internasjonal sekretær
- Hans Helge Fredriksen, kasserer
- Fredrik Støtvig, forbundsleder

I 2 år skulle kongressen vært avholdt i Norge, men ble pga Covid-19 utsatt til 2021. NT vil fortsatt være vertskap neste år.

På tross av avlysningen av årets kongress arrangerte NTO videomøter for å holde hverandre oppdatert om status og tiltak i forbindelse med Covid-19 situasjonen på tvers av landegrensene. Det ble gjennomført fire videomøter (02/04, 06/05 og 10/06 samt 31/08), fasilitert av NT gjennom Teams. Det er planlagt med nok et møte i løpet av oktober. Møtene har gitt forbundene

SENTRALSTYRETS BERETNING

ANDRE SAKER I 2019-2020

god innsikt i hvordan de ulike direktoratene og forbundene har møtt de vanskelige utfordringene med Covid-19.

Møtene er så godt tatt i mot at NTO er enige om å ha slike møter også i "normale" år for å holde kontakten hyppigere enn ved kongressene som er en gang i året. Det er et ønske om at slike møteformer vil gjøre samarbeidet bedre og mer relevant, slik at man kan være i forkant av utviklingen. Det er ikke avgjort hyppigheten av slike møter, men hvert kvartal er en mulighet, hvorav det tredje møtet er den fysiske kongressen.

SAK NR 2020-14

Pepperspray

Delvis fortsettelse av sak 2019-15

Den 21. oktober offentliggjorde Siv Jensen nyheten om en ny hjemmel i våpenforskriften som åpnet for at tollere permanent kunne utstyres med pepperspray.

Det ble det et nyhetsoppslag av i TV 2, der både Finansminister, tolldirektør og forbundsleder ble intervjuet. Det ble kort tid senere bestilt pepperspray for tjenstlig behov, samt kursing av tjenestemenn startet opp igjen.

Den 3. februar 2020 ble det kjent at Tolletaten ble idømt en foretaksstraff pålydende kroner 1,5 millioner kroner for brudd på våpenloven vedrørende permanent innføringen av pepperspray i etaten. Påtalemyndigheten mente også at tolldirektøren var personlig ansvarlig for at peppersprøyen ikke ble trukket tilbake på et tidligere tidspunkt enn den gjorde, og idømte Øystein Børmer en bot i størrelsesorden kroner 40.000,-.

Etter en helhetsvurdering besluttet Finansdepartementet at foretaksstraffen skulle vedtas. Tolldirektøren på sin side ville ikke vedta sitt forelegg grunnet en rekke prinsipielle og juridiske spørsmål som han ønsket skulle belyses i en rettslig prosess.

NT uttalte i saken anledning at det utvilsomt var begått feil under innføring av pepperspray, men mente samtidig at foretaksstraffen var for streng, da det var foregått saksbehandlingsfeil som ikke hadde noen fornærmede eller skadelidende. NT mente videre at det ble satt en farlig presedens i norsk rettspraksis at tolldirektøren personlig skulle straffeforfølges i en slik sak.

NT mente at det var en riktig avgjørelse av Børmer å ta seg tid til å foreta en grundig vurdering av sikkerheten til sine ansatte, før

pepperspray ble inndratt. Forbundet støttet derfor hans valg om å ikke vedta den personlige boten.

NT mente at saken var prinsipiell viktig i norsk statsforvaltning. Om toppledere og mellomledere skulle personlig bli straffet for lignende saker, ville vi fort endt opp med en statsforvaltning som ville lide av beslutningsvegring.

Det skulle senere vise seg at det personlige forelegget ikke kunne behandles av statsadvokaten, som derfor ble oversendt Riksadvokaten. Her gikk man bort fra det personlige forelegget til Børmer og i stedet besluttet påtaleunntatelse. Tolldirektøren besluttet at han ikke ville kreve at påtalemyndighetene skulle bringe saken inn for retten.

SAK NR 2020-15

Rekruttering

Landsstyret besluttet under LSM 2 2019 å velge en ny leder av rekrutteringsutvalget.

1. nestleder Karin Tanderø Schaug redegjorde for behovet da forbundskontoret ikke har nok ressurser alene til å prioritere dette viktige arbeidet.

Det fremkom to kandidater til

vervet, Baste Ramsdal fra VNT og Line Hamsaas fra OAT. Baste Ramsdal ble valgt etter avstemming. Rekrutteringsutvalget består nå av:

- Baste Ramsdal (VNT, leder)
- Line Hamsaas (OAT)
- Linda Karlsen (ØNT)
- Jørg Skanding (PIT)
- Martin Nygård (SNT)
- Marita Kivijervi (NNT)

Utvalget har følgende mål for 2020:

- Se på kurstilbud for medlemmer
- Undersøke og utvide medlemsfordeler og plattform
- Mer aktivt og målrettet på sosiale medier
- En konsekvent gavepolicy - likt for alle.

Utvikling av Covid-19 og en ny hverdag med blant annet hjemmekontor fører til nye utfordringer når det kommer til både rekruttering av nye medlemmer samt beholde dagens medlemmer. Vanlige arenaer for møtevirksomhet, sosiale sammenkomster, medlemspleie osv er ikke like tilgjengelig og vi må tenke nytt og annerledes. Dette blir en viktig del av arbeidet for rekrutteringsutvalget fremover.

Synkende medlemstall

Medlemstallet er fortsatt synkende, men det er som forventet pga varslet avgang pga alder m.m

Fokus fremover må være å verve

nye medlemmer i de tre kategoriene

- Studenter på TKS
- Nytilsatte ledere utenifra etaten
- Nytilsatte utenfra etaten

I tillegg vil rekrutteringsutvalget jobbe med en langsiktig strategi for profilering inn mot sosiale medier og en rekrutteringsplan for de nye kullene som skal begynne på Tollbachleor i Stavanger.

SAK NR 2020-16

Særavtaler etc

Instruks for hundetjenesten

Delvis fortsettelse av sak 2019-17

NT har bedt om en ny gjennomgang av dagens hundeinstruks. Dette med begrunnelse i to faktorer.

- Etatens omorganisering gjør instruksene ufullstendige da benevnelser og ansvarfordeling er endret.
- Det var en enighet under arbeidet i 2018 om at instruksene skulle evalueres etter en gitt tid da enkelte av endringene var «betente områder» for både arbeidsgiver, oss som forbund og hundetjenesten. Det for å sikre at endringene faktisk har oppfylt intensjonen.

Ansvarsfordeling mellom direktoratet og divisjoner, herunder grensedisjonen er fortsatt under utvikling. Det har derfor vært noe

utfordrende å vite hvilket nivå som har ansvar for hva og hvor ulike drøftinger skal finne sted. Denne utfordringen omhandler ikke bare hundetjenesten, men flere områder der kompensasjoner i form av særavtaler er gjeldende eller aktuelt.

NT er bekymret for at dette kan forlenge prosesser og gjøre saksbehandling unødvendig byråkratisk. Vi ser at etaten er i startfasen av en stor omorganisering noe som naturlig vil føre til uklare linjer i en periode, men advarer likevel om at dette bør settes fort.

Lønnspolitikk m/lønnsplanhefte

Det er planlagt en gjennomgang av etatens lønnspolitikk. Dette grunnet både etatens omorganisering og endring av stillingsbetegnelser og den nye etatsutdanningen. NT ser videre at innplassering av ansatte i ny organisasjon krever en gjennomgang av stillingsbetegnelsene, herunder kompetansekrav ol.

Særavtale om arbeidstid

NT sendte i februar 2020 et forslag om særavtale om arbeidstid for Tolletaten (SAT) til arbeidsgiver. Særavtalen er fremlagt både vernetjeneste og de andre foreningene i Tolletaten, herunder NTL og Akademikerne.

Tilbakemeldinger fra vernetjenesten er positive og det gis støtte til

en slik avtale. Pt har ikke de andre organisasjonene gitt noen tilbakemelding. NT har ikke fått en skriftlig tilbakemelding fra arbeidsgiver, men er informert om at den jobbes med.

Vi ønsker under dette punktet å vise til informasjon fra GD som bekrefter et behov om en slik avtale. Det er mål for arbeidsgiver med fleksibilitet og mobilitet i arbeidsstokken. Det er videre et behov om å «bryte» hvilebestemmelser og arbeidstid på lik linje som politiet. Etter vårt syn bekrefter dette behovet for en avtale som samler alle unntak, plikter og kompensasjoner.

Utviklingen i GD og etaten viser at fleksibilitet blir viktig, men da må det også kompenseres på en god nok måte. Dette blir viktig arbeid i årene fremover.

SAK NR 2020-17

Uniformsutvalget

Fra høsten 2019 er det nytt at en representant fra vernetjenesten er med i Uniformsutvalget.

Ann-Christin Ramberg er blitt vernetjenestens representant. Ellen Bye har vært representant

fra arbeidsgiversiden. Ellen er blitt pensjonist, og Dag Jørstad representerer nå arbeidsgiver. De øvrige medlemmene er de samme som tidligere:

- Semming Bråthen (leder)
- Svein Nørve (sekretær)
- Odd Løvseth (Politiets Felles Tjenester) og
- Erik Nårstad og Birgit Larsen (NT).

Det er et godt samarbeid i utvalget. NT's representanter opplever stor imøtekommenhet og god felles forståelse for uniformering.

Nyheter fra forrige periode:

Ny TI-uniform på gang: Litt lettere og mer elastisk i stoffet, og samme farge og stofftype som politiet.

Det er besluttet at vi skal ha påtrykt Toll/Customs på ryggen på piquet-trøyene.

På tampen av 2019 kom endelig goretex-bukse inn i sortimentet.

De gamle TII-jakkene er ikke lenger godkjente uniformsplagg. Utvalget satte en strek for bruk av disse 1. januar i år.

Ny TII-lue er på vei inn i sortimentet.

Nye avtaler vedr. sko/støvler og vernevester. Det skal komme en prøvekolleksjon på fottøy og

verneveste. Hvor kolleksjonene skal holde hus, vil besluttes ila høsten. Det jobbes med å kunne bruke refleksvester som passer i størrelsen. Dilemmaet er/har vært at vi er pålagt å bruke store størrelser (minste er str. M) pga krav vedr. stor nok synlig refleksflate.

Revidering av Uniformsinstruksen ble påbegynt i sommer og slutføres innen 1/10. Endringene innebærer i størst grad nye betegnelser ift OU.

Aktivitetsnivået i utvalget har vært litt lavere i perioden, grunnet OU og korona.

SAK NR 2020-18

Utsett

Fortsettelse av sak 2019-18

Det vises til henvendelse sendt fra NT 18. september 2018 der vi viser til en kartlegging av praksis og våre juridiske vurderinger.

Vi ber i dette brev om en tilbakemelding fra arbeidsgiver og det oppfordres til at dagens praktisering endres. Alternativet er at NT går videre med problemstillingen.

NT har pr dags dato ikke fått en skriftlig tilbakemelding på dette,

men ble informert om at det jobbes med problemstillingen. Det ble varslet om en tilbakemelding og et forslag til rutiner høsten 2019. Dette har fortsatt ikke kommet.

I forbindelse med etatens omorganisering og innplassering av ansatte har tolldirektøren besluttet at alle ansatte tilsettes i stillingen. Dette betyr at utsett som definisjon ikke eksisterer i Tolletaten. NT stiller likevel spørsmål til at begrunnelsen for dette og det faktum at temaet ikke har vært offisielt oppe på IDF-møte på virksomhetsnivå. NT er følgelig positive til beslutningen da vi mener det er en riktig og viktig utvikling av saken, men ønsker fortsatt en tilbakemelding fra arbeidsgiver på dette store spørsmålet.

Hva betyr det for våre medlemmer at «utsett» ikke lenger er et begrep som eksisterer i Tolletaten og har Norsk Tollerforbund og Tolletaten samme oppfatning av betydningen av dette?

Arbeidsgiver har rett til å fordele og organisere arbeid, arbeidsgiver skal også kunne dekke uforutsette kritiske behov. Dette hjemles veldig tydelig i statsansatteloven. Det er likevel en altoverskyggende hovedregel i staten at ledige stillinger skal lysnes ut. Man ansettes i en konkret og tidsbegrenset stilling der arbeidsoppgaver, ansvar, plassering i hierarkiet, økonomiske betingelser, arbeidssted mm skal

fremkommer av utlysningsteksten. Videre har man et stillingsvern som omfatter oppgaven og ansvaret man sitter på.

Vi ønsker videre å poengtere at statsansatteloven ikke har hjemmel til fast praksis med midlertidige utplasseringer og midlertidige oppgaver.

På bakgrunn av årelang praksis, dog ulik utifra sted til sted, mener NT at tolletaten har benyttet seg av utsettsordningen og på den måten unngått både krav til utlysning samt stillingsvernet til den enkelte. Utsettsordningen har i mange tilfeller blitt praktisert på en måte som har skapt uro, uforutsigbarhet og liten grad av trygghet, og etter vårt syn, brudd på statsansatteloven. NT har blitt informert fra arbeidsgiver med at det jobbes med problemstillingen. Det ventes en tilbakemelding og forslag til rutiner og praktisering tidlig høst 2019.

SAK NR 2019-19

Velferdsmidler

Pr 1. januar 2020 var det 1526 ansatte tolletaten. Beløpet som totalt skal fordeles er kr 766 052,-.

Partene er enige om følgende fordeling av kr 502,- per ansatt:

- Kr 247,- per ansatt i etaten til velferdstiltak på egen arbeidsplass
- Kr 34,- per ansatt etaten til velferdstiltak ved TKS
- Kr 63,- per ansatt etaten til reisetilskudd for Tollercupen
- Kr 158,- per ansatt etaten til etatens feriehjem.

SAK NR 2020-20

Vernetjenesten

NT og vernetjenesten har et godt samarbeid og det jobbes fortløpende med forbedring av rutiner for kommunikasjon og samhandling.

Både vernetjenesten og Norsk tollerforbund ser at bedre samhandling vil sikre enda bedre arbeidsvilkår for de ansatte og våre medlemmer.

Grunnet etatens omorganisering og sykdom har ikke utlysning av nytt sentralt hovedvernombud funnet sted. Kim Kvalvik har derfor fått forlenget perioden frem til 31. desember 2020. Vara, Ann Christin Ramberg har fungert i store deler av perioden.

SAK NR 2020-21

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

Særaldersgrense

Partene startet opp forhandlinger om en langsiktig løsning på særaldersgrenser den 17. oktober i fjor. Planen var å komme i havn 1. november. Men partene ble enige om å utsette fristen til 31. januar i år. Den ble også overskredet. Onsdag startet det som skulle bli innspurten – før det altså endte med brudd. Hovedårsaken til bruddet var uenighet om de økonomiske rammene for dem som omfattes av særaldersgrenser og dermed må slutte i jobben før andre.

Det presiseres at i denne forhandlingen skulle det ikke forhandles om hvilke arbeidsgrupper som skal ha særaldersgrenser, det kommer på et senere tidspunkt. Norsk Tollerforbund har allerede

sendt inn sine innspill til YS Stat om dette, og tatt det direkte om med Finansminister Sanner i møte med han den 4. mars.

YS Arbeidslivsbarometer

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse av tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv, gjennomført for 11. året på rad. Analysen gjennomføres i samarbeid mellom YS og Arbeidsforskningsinstituttet.

I år det den 12. gangen at undersøkelsen blir foretatt. 3000 ansatte har i år svart på en undersøkelse fra TNS Gallup.

Vil ikke flytte

Selv i årets spesielle situasjon er det et fåtall arbeidstakere som vil være villig til å flytte til et annet sted i landet om de skulle bli arbeidsløse. Over 60% av de spurte ville heller foretrukket å gå ned i lønn eller ta videreutdanning, framfor å flytte til et annet sted i landet.

Dette er en holdning som også vi i NT er kjent med at ganske utbredt i toller-Norge. Både under DUP-en og i nåværende omorganisering, er det svært få av de ansatte som uttaler at de ønsker å flytte.

Økt oppslutning

Arbeidstakerne har blitt mer positive til fagforeningenes rolle i arbeidslivet

og samfunnet. Denne økningen har pågått helt siden 2009, til tross for at antallet medlemmer har gått ned i samme periode.

Det som er spesielt for årets undersøkelse er at flere enn foregående år kan tenke seg å bli medlem i fagforening og at hele en av tre medlemmer kan tenke seg å påta seg et verv.

46% av de uorganiserte uttaler at de kan tenke seg å bli medlem.

Om disse tallene er representative for vår etat, eksisterer det et potensiale for å rekruttere mellom 60- 80 nye medlemmer av Norsk Tollerforbund, da ca 150 av etatens ansatte er uorganiserte.

Arbeidsvilkår

Arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser er generelt god, og denne situasjonen har vært stabilt god i mange år. Dette gjelder også når det omhandler opplevelse av stress og egen mestringsfølelse.

Fysiske arbeidsforhold er generelt gode og få blir utsatt for opplevd risiko for skader i arbeidshverdagen. I 2020 har norske arbeidstakere blitt utsatt noe mindre tidspress enn tidligere og de føler seg sjeldnere utslitt når arbeidsdagen er slutt.

Flere enn før uttrykker også at arbeidsoppgavene er meningsfulle

og nyttige og at de blir pålagt nye oppgaver og utfordringer som passer deres eget mestringsnivå.

Balansen mellom arbeid og fritid/familieliv har blitt bedre.

Kunnskap og kompetanse

Digitalisering av arbeidsoppgaver og behovet for ny kompetanse hos de ansatte har økt og vil øke ytterligere i årene som kommer. De ansattes opplevde vilkår for læring og ny kompetanse og hva de forventer å ha behov for måles i undersøkelsen.

I 2020 mener 58% av de spurte at deres jobb ikke kan digitaliseres. Tilsvarende tall for 2016 var 68%. 72% mener de må skaffe seg mer digital kompetanse.

Ansatte med høyere utdanning er mer bevisst enn andre på å øke egen kompetanse for å møte morgendagens arbeidsliv.

YS Kommunikasjonslederforum

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

Grunnet Covid-19 har det vært langt større aktivitet i dette forumet i år, og fra å være to tre møter årlig, har det siden 13 mars og frem til sommerferien vært møter

SENTRALSTYRETS BERETNING

ANDRE SAKER I 2019-2020

en til to ganger i uken, alle som videokonferanser over Google Meet. Dette har vært gode møter hvor man har delt informasjon og lagt strategier for hva som kan og bør publiseres hvor.

Etter sommerferien har behovene for disse møtene blitt betydelig redusert og forumet er tilbake i en normalsituasjon mtp hyppighet, men møtene vil fortsatt i stor grad være som videomøter.

YS Media

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

Det har ikke vært aktivitet i YS Media etter samarbeidet på YS Stat-konferansen i januar grunnet Covid-19. Mye av koordineringen har blitt løftet opp til YS kommunikasjonslederforum.

YS Medlemskort

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 ny brukere vil ikke kunne få tilgang.

Det er en ny app under arbeid, og det er kjørt en pilotutgave i noen av forbundene, men grunnet Covid-19 har det ikke vært større utviklingen i denne saken.

Medlemmer som ikke har installer appen fra før, og som ønsker et medlemskort kan kontakte NT for å få tilsendt et midlertidig medlemsbevis på papir.

NT kjenner ikke til tilfeller hvor medlemmer har blitt nektet tilgang til medlemsfordeler fordi de ikke har kunne vise til appen, men NT mener det er på høy tid at YS leverer dette produktet etter å ha holdt på i over ett år uten å finne en god ny løsning.

YS Redaktørforum

Det har ikke vært aktivitet i dette forumet i 2019-2020, da mye av funksjonene er løst i kommunikasjonslederforum eller YS Media. Om det ikke skjer endringer vil denne posten ikke tas med i neste års årsberetning.

SAK NR 2020-22

YS Stat

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

Nye YS-Stat

Samtlige prosjekter ble vedtatt avsluttet på sektorstyremøte den 17. september. Rapporten fra arbeidsgruppen vedrørende innkjøp ble oversendt YS for videre oppfølging.

Hovedavtaleforhandlinger

YS-Stat, LO-Stat, Unio og Akademikerne-Stat ble den 5. november enige med Kommunal- og moderniseringsdepartementet om å forlenge hovedavtalen, dvs at avtalen prolongeres uten var endringer frem til 31. desember neste år.

Hovedavtalen i Staten ble sist reforhandlet høsten 2017, og gjeldende frem til 31. desember 2019.

Formålet med hovedavtalen er å regulere samarbeidsforholdet mellom partene på alle nivåer i statlig sektor. Gjennom hovedavtalen gis arbeidstakerne rett til medbestemmelse, utover hva som er hjemlet i eksempelvis tjenestetvistloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven.

Samarbeidsprosjekt i YS Stat

Parat Norges Politilederslag, Parat Forsvar, Befalets Fellesorganisasjon, Kriminalomsorgens Yrkesorganisasjon og Norsk Tollerforbund gikk sammen

om et prosjekt som hadde et hovedmål om å sette et positivt søkelys på gruppene som ivaretar samfunnssikkerheten, øke deres omdømme og synliggjøre deres verdi. Gjennom dette et håp om å øke rekrutteringen til forbundene. Kampanjetiden gikk fra desember 2019–mars 2020, men ble dessverre avbrutt av den pågående koronapandemien.

Prosjektet fikk likevel levert en videofilm i desember 2019 som synliggjorde ansatte i Forsvar, Politi, Toll og fengsel var på jobb og tok vare på og beskyttet befolkningen, familie og unger. «På vakt hele året for et trygt Norge».

Planen var videre å utarbeide et leserinnlegg på vegne av alle disse yrkesgruppene. Her skulle samfunnssikkerheten og tryggheten som er avgjørende for velferdssamfunnet vektlegges, viktigheten med å ha tillit til disse gruppene og synliggjøre oppdraget, legitimitet og fag.

Det ble også gjennomført en medlemsundersøkelse for nevnte forbund der man fikk spørsmål om hvordan man opplevde tilliten i samfunnet, om man hadde vært utsatt for vold, hets, følt utrygghet, trakassering mv. Gjennomgående funn var at de fleste føler at tilliten i samfunnet er bra, men at den gradvis har blitt lavere.



Det var likevel funn som forbundene ønsket å synliggjøre i media gjennom leserinnlegg. Planen var at det første skulle ut medio mars, det andre i slutten av april og et tredje i løpet av mai. Videre skulle det lages en ny film til sosiale medier, samt arrangere et opplegg med relevante personer/politikere under Arendalsuka.

Grunnet Korona har som nevnt dette arbeidet stoppet opp, men Norsk Tollerforbund ønsker å ta et initiativ for at prosjektet skal fortsette når situasjonen tilsier det.

YS Stat Kommunikasjonsråd

NTs kommunikasjonsrådgiver har i 2019-2020 vært medlem i YS Stats kommunikasjonsråd.

Rollen har vært en blanding av teknisk rådgiver og webansvarlig for YS Stat.

Rådet legger en strategi i forkant av lønnsoppgjørene og står for kommunikasjonen ut fra YS Stat og til mediene og til forbundene under lønnsforhandling og mekling. NTs kommunikasjonsrådgiver er derfor delvis med i konfliktutvalget ved behov.

NT drifter YS Stats digitale plattformer på vegne av YS Stat-lederen. Disse sidene er www.facebook.com/ysstat og www.jegerstatsansatt.no

www.jegerstatsansatt.no er endelig overtatt av YS Stat etter at Guelmueyden Kiese hadde dette ifm den tidligere statsansattkampanjen i 2015, slik at nettadressen er endret fra [jegestatsansatt.com](https://www.jegerstatsansatt.com).

YS Stat Konfliktutvalg

Konfliktutvalget utnevnes av YS Stat årlig og er satt sammen av representanter fra samtlige forbund som er medlem av hovedsammenslutningen. Norsk Tollerforbund er representert i utvalget med Stein Borvik.

Utvalgets oppgave er å gi råd til sektorstyret, samt forberede og gjennomføre en eventuell streik i YS Stat i tråd med de beslutninger som sektorstyret fatter.

Arbeidet i utvalget ble utsatt våren 2020 med bakgrunn i utsettelse av tariffoppgjøret. Arbeidet starter opp i kjølvannet av at lønnsoppgjøret starter opp igjen denne høsten. Første møte i utvalget er berammet til 26. august

YS Stat Media

Det er gjennomført flere webinarer over YS Stats Facebook-sider, blant annet med Anders Tangen (motivator) og Børge Lund (Lunch-skaperen). Begge hadde god respons.

YS Stat Rådgiverforum

NT er representert med 1. nestleder og politisk rådgiver. Møtene i forumet avholdes jevnlig (på månedlig basis). Dette er en god møteplass for å utveksle informasjon om hva som skjer og opptar oss i de ulike forbundene i YS- Stat. Siden mars då har møtene blitt avholdt digitalt.

SAK NR 2020-23

Æresmedlemmer

Norsk Tollerforbund har pr 30. august 2019 to æresmedlemmer.

Det har ikke blitt tatt opp nye æresmedlemmer i perioden.

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

SENTRALSTYRETS BERETNING

GRENSEDIVISJONEN 2019-2020

SAK NR 2020-24

Saker fra Grensedivisjonen

I Grensedivisjonen hadde vi konstituerende IDF-møte 26. august 2019, det første av i alt ni slike møter i løpet av en ettårsperiode.

Til stede fra Norsk Tollerforbund var divisjonstillitsvalgt Ron Erling Pedersen, med vararepresentant Atle Kjelsrud. Det ble på dette møtet diskutert hvordan partene så for seg et godt og velfungerende partssamarbeid i tiden framover. Norsk Tollerforbund var klar på at det er viktig med en god og tett dialog, særlig i den tiden vi skulle inn i med OU og alle endringene som ville komme.

Vi kom godt i gang med å finne formen på medbestemmelsen, selv om det var en ganske stor endring med et nytt forhandlingspunkt på divisjonsnivå. I løpet av høsten fikk vi også pekt ut ansattes representanter til forskjellige medbestemmelsesfora.

- HVO-Ann-Christin Ramberg fra Oslo
- Vara HVO - Kim Ljøner fra Ørje
- GAMU -Geir Olsen fra Steinkjer og Stian Gretland fra Svinesund
- Ansettelsesråd - Gry Reinfjell Kristiansen fra Gardermoen og Heidi Albrigtsen Ernst fra Svinesund.

Beredskapsvakt

På NTs Landsstyremøte i månedsskiftet oktober/november 2019 vedtok Landsstyret å gjøre en kartlegging av omfanget rundt bruken av beredskapsvakt. Bakgrunnen for dette vedtaket var at vi opplevde at ansatte fortalte oss at bruken av beredskapsvakt eksisterte, mens ledelsen mente at det ikke ble brukt.

Kartleggingen viste at det i enkelte områder ble praktisert en form for beredskapsvakt, men uten at man ble kompensert for dette. Denne problemstillingen ble presentert for arbeidsgiver rett etter årsskiftet, og de så at her måtte praksis endres men at dette kunne ta litt tid å få på plass.

Med bakgrunn i situasjonen rundt Covid-19, oppsto det imidlertid et behov for en ordning med beredskapsvakter i grensedivisjonen. Dette behovet varierte all hovedsak knyttet til kritiske stillinger og funksjoner i den operative grensekontrollen. På bakgrunn av dette inngikk vi en avtale med arbeidsgiver om en beredskapsordning med varighet inntil tre måneder, med muligheter for å forlenge avtalen.

Formålet med en avtale om beredskapsvakter er å sikre at ansatte med stillinger som er definert som kritiske, kan hentes inn på kort varsel. Det vil også være aktuelt å bruke denne typen vakter hvis det oppstår endringer i forbindelse med divisjonens bistand til politiets grensekontroll.

Felles rulleringstidspunkt for turnuser

Fra 1. mai 2020 ble det iverksatt felles rulleringstidspunkt for samtlige arbeidsplaner i GD. Dette var en innføring som vi ble varslet om allerede i desember 2019, og bakgrunnen for at arbeidsgiver ønsket denne samkjøringen var den store variasjonen i lengden på arbeidsplanene ute lokalt.

Det ble videre besluttet at rullerings- og varslingsstidspunktene skal være hver sjette uke. Arbeidsgivers hovedargument for felles rulleringstidspunkt og varslingsstidspunkt var blant annet for å forenkle muligheten for fellesaksjoner mellom områdene, noe som i utgangspunktet skal avgjøres i møter om grenseoperativ innsatsprioritering (GRIP) som avholdes hver sjette uke.

Da dette ble kjent blant de ansatte i divisjonen fikk vi mange tilbakemeldinger med bekymring rundt at arbeidsplaner for kun seks uker ville medføre alt for liten forutsigbarhet for de som jobbet i turnus. Disse bekymringene delte vi også, men arbeidsgiver forsikret om at det ikke skulle endres arbeidsplaner uten at det var konkrete behov for dette og at disse endringen så langt det lar seg gjøre skal baseres på frivillighet. Ordningen skal evalueres av tillitsvalgte og arbeidsgiver sammen i november 2020.

Lik praksis i divisjonens områder

Det har i hele OU-prosessen vært et viktig poeng fra oss tillitsvalgte i Grensedivisjonen at man fjerner så mye som mulig av de mange forskjellige løsningene man har praktisert rundt om i de gamle regionene, og kommer over i lik praksis i hele divisjonen/etaten.

Dette gjelder alt fra forskjellig praksis når det gjelder tildeling av stillinger, anskaffelser av utstyr, behandling av personalsaker, hvordan man løser utarbeidelse av turnuser, og mange andre områder. Dette er ikke gjort med et pennestrek, men det er viktig at dette kommer på plass så snart som mulig.

Vi opplever stadig at vi får tilbakemeldinger fra medlemmer om måter ting blir løst lokalt, som viser at dette er noe vi som tillitsvalgte må fortsette å følge med på og informere arbeidsgiver fortløpende når vi ser at det foregår uhensiktsmessige forskjeller mellom områdene.

Lokal medbestemmelse

Mangelen på lokal medbestemmelse har vært en sak som vi har tatt opp jevnlig med arbeidsgiver helt siden sent på høsten 2019. I enkelte områder har våre lokale tillitsvalgte opplevd en fraværende ledelse når det har vært behov for avklaringer.

Vi har vært veldig klar ovenfor ledelsen i divisjonen på at det er avgjørende med et godt partssamarbeid lokalt hvis vi

SENTRALSTYRETS BERETNING

GRENSEDIVISJONEN 2019-2020

skal lykkes med medbestemmelsen samlet sett i divisjonen. At man løser saker så langt ned i linja som mulig vil også være til fordel for ledelsen sentralt i divisjonen, nettopp for å unngå at man skal sitte og avgjøre alt av saker sentralt.

Det er selvfølgelig noen saker som nødvendigvis må inn til divisjonsledelsen og divisjonstillitsvalgte, deriblant ting som det må forhandles om og mer spesifikke saker som kan skape presedens for hele divisjonen/etaten, men mye kan drøftes lokalt.

Ledelsen i divisjonen ser nå at de vil være tjent med et velfungerende lokalt partssamarbeid, og det skal utover høsten 2020 gjøres en kartlegging for å finne et grensesnitt på hva som kan drøftes lokalt og hva som må inn til divisjonsledelsen for drøfting.

Covid-19 og grensekontroll

Det ble en smule kaotisk for både ansatte, ledelse og oss tillitsvalgte i grensedivisjonen da det ble tatt grep som skulle sikre kontinuitet i arbeidet for de i grensekontrollen da avgjørelsen om stenging av grensen i forbindelse med Covid-19 var et faktum. Det ble gjort raske endringer i mange arbeidsplaner stort sett over natten, og en av hovedfaktorene for at dette lot seg gjennomføre var at alle ansatte viste stor fleksibilitet i forhold til disse endringene.

Da arbeidsgiver etter hvert fikk en

oversikt over situasjonen, ble det laget hjelpeplaner som ble drøftet med tillitsvalgte. Det var mye usikkerhet på hvordan «nedstengingen» av all persontrafikk over grensene kom til å påvirke arbeidshverdagen vår, og det er derfor ikke sikkert at alle endringene i arbeidsplanen traff like bra.

I forbindelse med strakstiltakene som ble gjort med endring av turnuser, utløste dette for noen en del kompensasjon etter HTA §7, pkt.6. Etter siste statusoppdatering på dette skal nå alle berørte ha fått den kompensasjonen de skal ha.

Et av hovedpoengene for etablering av en grensedivisjon var muligheten til lettere å kunne forflytte mannskaper ved ønsker om bistand, uten å måtte forholde seg til de gamle regionsgrensene. Dette ble fort en realitet da divisjonen mottok anmodning fra politiet om å bistå i grensekontrollen. Dette ble iverksatt i flere områder, og medførte også intern bistand mellom våre egne områder. Vårt inntrykk er at dette ble mottatt som en spennende utfordring av de fleste involverte.

Harmonisering av stillinger og funksjoner

Det er en kjent sak at vi har hatt store variasjoner i måten man tildeler arbeidsoppgaver/funksjoner på rundt om i etaten. Noen funksjoner har blitt utlyst som stillinger, mens andre funksjoner bare blir tildelt til den

lederen anser som rett person for oppgavene. Dette er en utfordring vi som tillitsvalgte har hatt fokus på en lenge, og som arbeidsgiver også nå begynner å ta på alvor. Det er derfor nå enighet mellom partene om at dette må kartlegges og harmoniseres.

Det settes ned en gruppe med deltakere både fra arbeidsgiver og tillitsvalgte. Det blir viktig å kartlegge hvilke funksjoner vi har i dag, og her opplever vi at det finnes mange. Ikke bare mange forskjellige, men også mange av de samme, men med forskjellige betegnelser rundt om i områdene. Så må det kartlegges hvilke funksjoner man har behov for i den nye organisasjonen, og til slutt må vi prøve å komme til enighet om hvilket stillingsnivå og avlønning disse funksjonene skal ha. Arbeidet vil pågå utover høsten 2020, og det er selvfølgelig et mål om at vi skal ferdigstille arbeidet så fort som mulig.

Når det gjelder det økonomiske rundt denne harmoniseringen kan det nok hende at det kommer til å ta litt tid før vi er i mål, men vi i Norsk Tollerforbund skal i hvert fall holde press i denne saken slik at det ikke tar lenger tid enn nødvendig.

Medbestemmelse i divisjonen

Som nevnt tidligere startet partssamarbeidet på divisjonsnivået bra, men vi så utover vinteren at dialogen med arbeidsgiver mellom IDF-møtene ble mer og mer borte, noe som er veldig uheldig da

denne dialogen er minst like viktig som den som skjer under selve drøftingsmøtene. Dette bidro til at vi våren 2020 så oss nødt til å sende et bekymringsbrev til arbeidsgiver der vi etterlyste medbestemmelse og bedre informasjonsflyt.

Det kan være mange årsaker til at samarbeidet ble mer og mer fraværende, og det er det sikkert, men uansett årsak så er det avgjørende for arbeidsgivers ansatte og våre medlemmer at dette samarbeidet fungerer.

Vi har holdt evalueringsmøter der manglende samarbeid og medbestemmelse har vært det eneste på agendaen, og nå som stabene i divisjonen er på plass, ser vi allerede bare i løpet av de siste ukene at dette er et område som arbeidsgiver nå jobber med å forbedre. Det har kommet på plass en god dialog og håpet nå er at vi faktisk blir sett på som en viktig part i mange av de avgjørelser som skal fattes i divisjonen, både vi sentrale tillitsvalgte og tillitsvalgte lokalt.

De ansatte som i denne forbindelse også er medlem av Norsk Tollerforbund har faktisk krav på at dette skal fungere.

SENTRALSTYRETS BERETNING

VAREDIVISJONEN 2019-2020

SAK NR 2020-25

Saker fra Varedivisjonen

Divisjonstillitsvalgte har siden 1. juni 2019 vært bindeleddet mellom lokalforeningene, NT og divisjonene.

Lokalt har foreningene jobbet opp mot sine medlemmer som de kjenner best på sitt lokale nivå. Det har vært oversendt saker og spørsmål som divisjonstillitsvalgte har forberedt og tatt med til divisjonen. Det er gjort avklaringer, drøftinger og forhandlinger av saker som har blitt løftet dit. I koronatiden har det vært en del utfordringer på samme linje som for alle andre. Det har ikke vært mulig å treffes og møtene har foregått på teams. Samtidig i løpet av våren 2020 har OU, innplasseringene og kartleggingssamtalene tatt svært mye tid i VD.

Lokale lønnsforhandlinger

Det ble for første gang gjennomført lokale lønnsforhandlinger på divisjonsnivå i den nye organiseringen høsten 2019. Det var en krevende prosess der NT hadde tre representanter med i tillegg til divisjonstillitsvalgt i forhandlingene i VD.

Divisjonen la ned et betydelig arbeid i forberedelsene og i forhandlingene. I varedivisjonen har det vært avholdt 4 IDF møter i 2019 og 10 IDF møter pr august 2020.

Pga Covid 19 foregikk IDF på teams fra slutten av mars 2020. Det var da hyppige møter hver uke i starten av pandemien. Her har det vært saker av generell art, spesifikke saker, personlige saker, OU og informasjon om fremdriften i divisjonen samt info ang koronatiltak. Møtene ble opplevd som gode og inkluderende og med god dialog og godt forhandlingsklima.

Eiendomsprosjektet

Vareførselsdivisjonen i Bergen er lokalisert i Tollboden og på Tollpakkehuset. Det har vært nedsatt et eiendomsprosjekt som har vurdert og sett på fremtidige nye lokaliteter for divisjonshovedsete i Bergen. Det forventes innflytting i nye lokaler innen sommeren 2021. NT har hatt en representant med i arbeidet.

Lokal medbestemmelse

Det har vært etablert lokale ID (informasjon- og drøftingsmøter) og AU (arbeidsutvalg) i alle områdene/avdelingene (tidligere regionene). Utvalgene har vært ment å være ett samarbeid mellom VD, GD og VFA i de ulike områdene. Det skulle

sikre god kommunikasjon mellom partene i de ulike utvalgene samt opp mot divisjonen og IDF.

Det vil si at i avdelingene på lokalt nivå skulle det være informasjon og drøftelser mellom lokalforeningene og ledelsen mens forhandlinger kun var på divisjonsnivå med divisjonstillitsvalgt og de andre forhandlingspartene. Dette har dessverre ikke fungert like godt i enkelte avdelinger.

OU i Vareførselsdivisjonen

OU ga store omveltninger og personalkonsekvenser i VD. Det var nedsatt 14 arbeidsgrupper som jobbet med de ulike fagområdene. Gruppene skulle foreslå gode arbeidsformer og praksis i alle nasjonale fagområder. Hver gruppe hadde en leder og arbeidsgruppene var bredt sammensatt med deltakere både fra VD, GD og fra avdelinger i direktoratet.

Gruppene hentet innspill fra arbeidsformer og rutiner fra alle de tidligere regionene og direktoratet samt jobbet med å forberede de nasjonale enhetene til 1.9.2020.

Lokalt ansettelsesråd

Det lokale ansettelsesrådet i vareførselsdivisjonen har bestått av følgende: divisjonsdirektør (rådets leder), en avdelingsleder og en

representant for de ansatte. Vår representant her er Line Beathe Hagberg fra Oslo.

Andre saker

I VD er det til sammen 11 medarbeidere som har søkt EVU-midler.

Fordeling av velferdsmidlene ble formelt forhandlet og ble fordelt ut til de nye avdelingene. Det var 70.000,- til fordeling i VD.



REGNSKAP

REGNSKAP 2019

LANDSMØTESAK NR 5-2

REGNSKAP FOR 2019

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

I landsmøteperioden 2019-2021 er det fire regnskap som helt eller delvis skal godkjennes. Regnskapet for 2018 ble avsluttet etter landsmøteberetningen og ble lagt frem i årsrapporten for 2019. Dette regnskapet for 2019 legges frem for foreløpig godkjenning av landsstyret i denne årsrapporten, mens regnskapet for 2020 vil bli lagt frem i årsrapporten for 2021. Til slutt vil regnskapet for det siste landsmøteåret, 2021, bli delvis lagt frem i landsmøteberetningen, for så å bli endelig behandlet i 2022.

Regnskapet for 2019 skal endelig godkjennes på landsmøtet i 2021.

Regnskapet for 2019 inngår som et eget vedlegg under landsmøteberetningen som sak nr 5-2.

Innhold

- Noter til 2019-regnskapene
- NTs Foreningsregnskap pr 31.12.2019
- NTs Disp og Resefond pr 31.12.2019
- NTs Begravelsesfond pr 31.12.2019
- Rolf Schønings / C.A. Okkenhaugs fond pr 31.12.2019
- Budsjett 2019-2021

Status Regnskap 2019

Sentralstyret er av den oppfatning at regnskapet for 2019 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 2019 godkjennes.



REGNSKAP



REGNSKAP 2019

NOTER TIL 2019 REGNSKAPENE

A: FORENINGSREGNSKAPET:

Note 1 Tollbladet:

Regnskapet for 2019 viste en bokført totalkostnad på	Kr 983.161,-
Annonseinntekter	Kr -65.000,-
Tilskudd fra NT	Kr 918.161,-

Dette er kr 1800,- mindre enn budsjettet pr år i perioden for Tollbladet.

Driftsregnskapet for øvrig:

Note 2: Kontingenter

Totale kontingentinntekter beløp seg til kr 4.675.896,-, noe som var kr 118.896,- over inneværende landsmøteperiodes budsjett. Som kjent var vi usikre ved fremleggelse av budsjettforslaget på LM 2018 på hvordan innføringen av prosenttrekk ville slå ut.

Note 3: Kursvirksomheten

Kursaktiviteten for 2019 har vært svært høy, og hvor hovedfokus var på omstillingskursene som ble holdt flere steder i landet, og som totalt kostet over 1 million kroner, av totalt kr 1.800.000,- som var til rådighet.

Dette medførte et overforbruk på kr 342.499,13,- av OU-midler i 2019, noe som vi «drar» med oss inn i 2020.

Jfr kto 1510 i balansen.

Note 4: Sentralstyret

Ca kr 98.000,- i overforbruk. Til tross for færre besøk i regionene, så ble det et lite overforbruk, som bl.a. kan tilskrives en større satsing, med flere deltakere, på «Arendaluka».

Note 5: Digitaliseringsprosjektet NT

Grunnet utflytting fra lokalene i Schweigaardsgt. 15, så var det påkrevet at alle NTs arkiv måtte «slankes», da det er minimale muligheter for lagring i nye lokaler i Tollbugata 1. I 2019 ble det gjennomført et krafttak for å få digitalisert våre arkiver av Tollblader etc. I tillegg måtte det kjøpes inn mye teknisk utstyr, for å kunne gjennomføre arbeidet. Dette medførte at hele landsmøteperiodens budsjett ble overskredet allerede i år. Det gjenstår fortsatt en del arkivmateriale som må skannes og digitaliseres, og vi har måttet leie lagerplass utenfor eget bygg i påvente av at resten av jobben kan utføres.

Note 6: Reiser

En overskridelse på ca kr 80.000,- som kommer bl.a. av som følge av behov for samling til møter ifm bl.a. NT-OU, TOLL-OU (divisjonstillitsvalgte deltagelse i IDF-møter).

Note 7: Divisjonstillitsvalgte-honorar

Det var ikke tatt høyde for valg av divisjonstillitsvalgte, og avlønning av disse ved LM2018. Dette vil medføre en årlig kostnad på kr 100.000,-.

Note 8 Juridisk bistand:

Her er årets kostnad på hele kr 350.031,-, som utgjør en overskridelse på kr 230.000,-. Neste hele kostnaden refererer seg utgifter ifm den pågående uenigheten av tolkningen av HTAs paragrafer knyttet til «rød-dager og kost/diett».

Driftsregnskapet for 2019 ga et negativt resultat med kr -32.291,62,-, 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 2019 var kr 350.801,16,-.

Det ble utbetalt kr 16.000,- i bidrag i 2019, som utgjør i alt 4 utbetalinger med kr 4.000,- (100%).

C: DISP&RESERVEFONDET

Pr 31.12.2019 var det bokført kr 7.732.577,40,- på denne kontoen. Som kjent så har utbytte fra de kollektive forsikringene gjennom YS-systemet (Gjensidige) bidratt med ca kr 2.500.000,- etter at Gjensidige ble ett børsnotert selskap for ca 11 år siden. Dette har blitt «tilgangsført» denne kontoen over de siste årene.

Utbytte fra Gjensidige utgjorde for 2018 (utbetalt i 2019) hele kr 431.112,-. I tillegg ble det tilgangsført kr 111.615,- i renteinntekter, slik at egenkapitalen ble øket med ca kr 542.000,- for 2019.

D: ROLF SCHØNINGS/C.A.OKKENHAUGS FOND

Saldo pr 31.12.2019 var kr 383,154,19,-. Det ble innvilget i alt 2 stk søknader for utbetaling av støtte fra fondet i 2019, som utgjorde kr 5.680,- totalt.

Hans Helge Fredriksen
Kasserer



REGNSKAP

REGNSKAP 2019

ÅRSRESULTAT: Foreningsregnskap - 2019

Regnskap/budsjett: 01.01.2019 - 31.12.2019 Fjorårstall: 01.01.2018 - 31.12.2018

Konto Navn	I år	I fjor	Budsjett
RESULTATREGNSKAP			
Driftsinntekter			
3000 Medlemskontingenter	4 675 895,75	3 956 995,00	4 560 000
3100 Tilskudd fra OU-fondsmidler	1 883 071,95	1 811 869,00	1 495 000
3200 Fordelsmedlemmer	40 000,00	30 500,00	
3960 Andre inntekter	65 000,00	15 000,00	25 000
Sum Driftsinntekter	6 663 967,70	5 814 364,00	6 080 000
Driftsutgifter			
5000 Honorarer tillitsvalgte	-697 649,00	-682 548,00	-900 000
5001 Lønn komm.rådgiver	-673 723,00	-643 110,00	-650 000
5002 Lønn red.med			-20 000
5003 Lønn rådgiver	-359 845,00	-378 520,00	-400 000
5004 Lønn divisjonstillitsvalgte	-58 338,00		
5080 Feriepenger	-41 656,00	-25 844,00	-35 000
5100 Pensjonskostnad tillitsvalgte	-75 430,00	-79 356,00	-100 000
5400 Arbeidsgiveravgift	-304 224,00	-280 109,00	-350 000
5401 Arbeidsgiveravg. red.med			-3 000
6200 Sentralstyret	-268 057,26	-222 672,96	-170 000
6300 Telefon/Bredbånd	-63 813,72	-72 379,29	-85 000
6400 Porto/Frankering	-364,00	-775,00	-5 000
6500 Forsikringer	-34 387,00	-34 814,00	-40 000
6600 Kursvirksomhet	-1 883 071,95	-1 811 869,00	-1 495 000
6700 Aviser	-5 671,00	-4 889,00	-10 000
6800 Reisekasse lokalforeninger	-35 000,00	-35 000,00	-35 000
6920 Tilskudd Tollercupen	-20 000,00	-40 000,00	-20 000
6930 Jur.bistand/pol.rådg./konsulentttj.	-350 031,26		-120 000
6940 Fordelingskostnader YS-S	-18 938,00	-24 937,00	-35 000
6950 Lagerleie	-10 415,00		
7000 Reiser	-241 845,22	-100 853,95	-160 000
7010 Representasjon	-4 350,00	-5 926,00	-15 000
7100 Kontingent YS	-430 657,50	-439 126,50	-465 000
7110 Driftsutgifter NT nett	-57 550,30	-3 050,00	-80 000
7300 Landsmøte 2021	-320 000,00	-257 090,99	-320 000
7400 Gaver/Blomster	-17 597,55	-84 178,50	-35 000
7600 Rekvisita/Teknisk utstyr	-151 069,94	-42 122,74	-67 000
7701 Trykking Norsk Tollblad	-180 058,00	-97 950,00	-140 000



REGNSKAP

REGNSKAP 2019

ÅRSRESULTAT: Foreningsregnskap - 2019

Regnskap/budsjett: 01.01.2019 - 31.12.2019 Fjorårstall: 01.01.2018 - 31.12.2018

Konto Navn	I år	I fjor	Budsjett
Driftsutgifter			
7702 Distribusjon Norsk Tollblad	-121 275,79	-66 800,16	-135 000
7703 Porto Norsk Tollblad			-1 000
7704 Reise Norsk Tollblad			-10 000
7705 Div. utg. Norsk Tollblad	-8 103,91	-17 979,46	-6 000
7706 Digitaliseringsprosjektet	-182 980,54	-28 526,00	-50 000
7710 Styreweb	-69 873,60	-42 350,00	-60 000
7790 NTO	-54 258,93	-105 642,35	-120 000
7800 Revisjonshonorar	-3 000,00	-3 000,00	-3 000
7900 Andre driftsutgifter	-18 499,20	-12 227,84	-20 000
7910 INVO dokumentsenter	-6 449,23		
7940 Lønnsforhandlinger		-1 874,58	
Sum Driftsutgifter	-6 768 183,90	-5 645 522,32	-6 160 000
DRIFTSRESULTAT	-104 216,20	168 841,68	-80 000
Finansposter			
8030 Renteinntekter	72 359,05	76 228,60	75 000
8140 Renteutgifter og gebyrer	-434,47		
Sum Finansposter	71 924,58	76 228,60	75 000
RESULTAT FØR SKATTER	-32 291,62	245 070,28	-5 000
Skatter og årssdisp			
Sum Skatter og årssdisp			
ÅRSRESULTAT	-32 291,62	245 070,28	-5 000
Disp. av årsresultat			
8960 Overføringer annen egenkapital	32 291,62	-245 070,28	
Sum Disp. av årsresultat	32 291,62	-245 070,28	
ÅRSRESULTAT ETTER DISPOSISJONER	0,00	0,00	-5 000



REGNSKAP

REGNSKAP 2019

Balanse: Foreningsregnskap pr. 31.12.2019

Ktonr. Kontonavn	I år	I for
Eiendeler		
Omløpsmidler		
1510 Utestående OU-midler	342 499,13	
1520 Forskudd INVO dokumentcenter	37 474,50	
1640 Skattetrekskonto	129 852,00	106 867,00
1920 Bank innskudd 42800532080	5 083 106,97	5 310 312,17
Sum Omløpsmidler	5 592 932,60	5 417 179,17
SUM Eiendeler	5 592 932,60	5 417 179,17
Egenkapital og gjeld		
Egenkapital		
2050 Opptjent egenkapital	4 977 368,60	5 009 660,22
Sum Egenkapital	4 977 368,60	5 009 660,22
Langsiktig Gjeld		
2186 Avsetning Landsmøte	320 000,00	
Sum Langsiktig Gjeld	320 000,00	
Kortsiktig Gjeld		
2700 Oppgjørskonto for skattetrekk	129 731,00	106 746,00
2730 Oppgjørskonto for arbeidsgiveravgift	50 990,00	43 801,00
2740 OU-fondsmidler overført	0,00	143 100,95
2750 Oppgjørskonto for pensjonsinnskudd	114 843,00	113 871,00
Sum Kortsiktig Gjeld	295 564,00	407 518,95
SUM Egenkapital og gjeld	5 592 932,60	5 417 179,17

Oslo, 16. januar 2020

Fredrik Støtvig
ForbundslederSigrid Hjetland
RevisorHanne Meinigen
RevisorHans Helge Fredriksen
Kasserer



REGNSKAP



REGNSKAP 2019

ÅRSRESULTAT: Disp&Reservefondet - 2019

Regnskap/budsjett: 01.01.2019 - 31.12.2019 Fjorårstall: 01.01.2018 - 31.12.2018

Konto Navn	I år	I fjor
RESULTATREGNSKAP		
Driftsinntekter		
3950 Andre inntekter	431 112,00	
Sum Driftsinntekter	431 112,00	
DRIFTSRESULTAT	431 112,00	
Finansposter		
8040 Renteinntekter	111 614,97	
Sum Finansposter	111 614,97	
RESULTAT FØR SKATTER	542 726,97	
Skatter og årssdisp		
Sum Skatter og årssdisp		
ÅRSRESULTAT	542 726,97	
Disp. av årsresultat		
8960 Overføringer annen egenkapital	-542 726,97	
Sum Disp. av årsresultat	-542 726,97	
ÅRSRESULTAT ETTER DISPOSISJONER	0,00	

Balanse: Disp&Reservefondet pr. 31.12.2019

Ktonr. Kontonavn	I år	I fjor
Eiendeler		
Omløpsmidler		
1920 Bank innskudd, ktonr	7 732 577,40	
Sum Omløpsmidler	7 732 577,40	
SUM Eiendeler	7 732 577,40	
Egenkapital og gjeld		
Egenkapital		
2050 Opptjent egenkapital	7 732 577,40	
Sum Egenkapital	7 732 577,40	
SUM Egenkapital og gjeld	7 732 577,40	

Oslo, 16. januar 2020

Fredrik Støtvig
Forbundsleder

Sigrid Hjetland
Revisor

Hanne Meiningen
Revisor

Hans Helge Fredriksen
Kasserer



REGNSKAP



REGNSKAP 2019

ÅRSRESULTAT: Begravelsesfondet - 2019

Regnskap/budsjett: 01.01.2019 - 31.12.2019 Fjorårstall: 01.01.2018 - 31.12.2018

Konto Navn	I år	I fjor
RESULTATREGNSKAP		
Driftsutgifter		
6600 Utbetaling av begravelserbidrag	-16 000,00	
Sum Driftsutgifter	-16 000,00	
DRIFTSRESULTAT	-16 000,00	
Finansposter		
8030 Renteinntekter 42800537295	5 333,54	
8140 Renteutgifter og gebyrer	-80,00	
Sum Finansposter	5 253,54	
RESULTAT FØR SKATTER	-10 746,46	
Skatter og årssdisp		
Sum Skatter og årssdisp		
ÅRSRESULTAT	-10 746,46	
Disp. av årsresultat		
8960 Overføringer annen egenkapital	10 746,46	
Sum Disp. av årsresultat	10 746,46	
ÅRSRESULTAT ETTER DISPOSISJONER	0,00	

Balanse: Begravelsesfondet pr. 31.12.2019

Ktonr. Kontonavn	I år	I fjor
Eiendeler		
Omløpsmidler		
1920 Bank innskudd, ktonr 42800537295	350 801,16	
Sum Omløpsmidler	350 801,16	
SUM Eiendeler	350 801,16	
Egenkapital og gjeld		
Egenkapital		
2050 Opptjent egenkapital	350 801,16	
Sum Egenkapital	350 801,16	
SUM Egenkapital og gjeld	350 801,16	

Oslo, 16. januar 2020

Fredrik Støtvig
Forbundsleder

Sigrid Hjetland
Revisor

Hanne Meinigen
Revisor

Hans Helge Fredriksen
Kasserer



REGNSKAP



REGNSKAP 2019

ÅRSRESULTAT: Schønings&Okkenhaugsfond - 2019

Regnskap: 01.01.2019 - 31.12.2019 Fjorårstall: 01.01.2018 - 31.12.2018

Konto Navn	I år	I fjor
RESULTATREGNSKAP		
Driftsutgifter		
6500 Utbetaling av bidrag	-5 680,00	
Sum Driftsutgifter	-5 680,00	
DRIFTSRESULTAT	-5 680,00	
Finansposter		
8040 Renteinntekter	5 704,79	
Sum Finansposter	5 704,79	
RESULTAT FØR SKATTER	24,79	
Skatter og årssdisp		
Sum Skatter og årssdisp		
ÅRSRESULTAT	24,79	
Disp. av årsresultat		
8960 Overføringer annen egenkapital	-24,79	
Sum Disp. av årsresultat	-24,79	
ÅRSRESULTAT ETTER DISPOSISJONER	0,00	

Balanse: Schønings&Okkenhaugsfond pr. 31.12.2019

Ktonr. Kontonavn	I år	I fjor
Eiendeler		
Omløpsmidler		
1920 Bank innskudd, ktonr 42804902192	383 154,19	
Sum Omløpsmidler	383 154,19	
SUM Eiendeler	383 154,19	
Egenkapital og gjeld		
Egenkapital		
2050 Opptjent egenkapital	383 154,19	
Sum Egenkapital	383 154,19	
SUM Egenkapital og gjeld	383 154,19	

Oslo, 16. januar 2020

Fredrik Støtvig
Forbundsleder

Sigrid Hjetland
Revisor

Hanne Meiningen
Revisor

Hans Helge Fredriksen
Kasserer



Egne kommentarer:

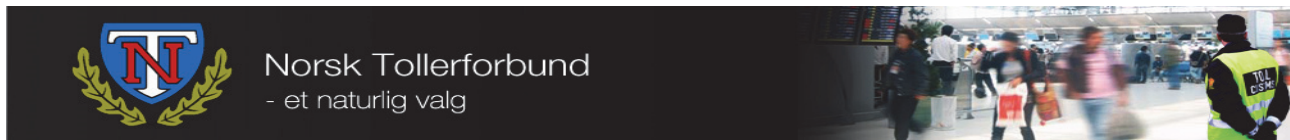
Årlig budsjett for Norsk Tollerforbund 2019-2021								
KTO	Utgifter:			Inntekter:			KTO	
6600	Kursvirksomhet	kr	1 495 000	Medlemskontingent*	kr	4 560 000	3000	
5000	Honorarer tillitsvalgte	kr	900 000	Renteinntekter	kr	75 000	8030	
5003	Lønn rådgiver	kr	400 000	Tilskudd fra OU-fondsmidler	kr	1 495 000	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	Annonseinntekter	kr	25 000			
Feriepenger	kr	20 000	Tilskudd fra NT	kr	1 112 000			
Arbeidsgiveravgift	kr	95 000						
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 2020



Norsk Tollerforbund
- et naturlig valg

Tiltaksplan Kommunikasjon 2020 - 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.	Kommunikasjonsrådgiver
Alle gis tilgang til lik informasjon uavhengig av	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 administrativ og politisk virksomhet, tjenestetilbud,	Kommunikasjonsrådgiver

Gjennomgående mål

Bidra til å markedsføre Norsk Tollerforbund som et naturlig valg for å organisere seg som ansatt i Tolletaten	Støtte lokalforeningene med informasjonsmaterieill til nytilsatte. Stille til informasjonsmøte ved TKS. Synliggjøre hvilke medlemsfordeler NT-medlemmer har. Oppfordre lokalforeningene til å ha rekrutteringssamtaler med nytilsatte og	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.	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	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.	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 budsjettssituasjonen i de saker der dette er mulig, spesielt	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	Kommunikasjonsrådgiver
Sørge for å få frem de gode historiene fra vårt	Forbundet skal ha en forberedt notatning som inneholder at det tas initiativ til informasjon på tidligere møter.	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	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



Norsk Tollerforbund
- et naturlig valg

Tiltaksplan Kommunikasjon 2020 - Norsk Tollerforbund

Mål	Tiltak	Hovedansvar
Kommunikasjonsprinsipper		
NT Nett skal ha prioriterte kommunikasjonskanaler for rask og relevant informasjon til og fra medlemmer, tillitsvalgte og	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.	Kommunikasjonsrådgiver
Norsk Tollblad og NT Nett skal være et debattforum for aktuelle saker i forbundet og	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	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).	Kommunikasjonsrådgiver
Kommunikasjon skal være en gjennomgående tanke i alle ledd. I planleggingsfasen, gjennomføringsfasen, i møter, medlemsdialog, og i	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 2020

Arendalsuken	NT skal sammen med arbeidsgiver ha debatt og økt tilstedeværelse under Arendalsuken	1. nestleder
Effektivisere forbundskontorets ressursbruk	Prioritere å ha månedlige kontormøter mellom administrasjon og AU	Kommunikasjonsrådgiver
Møtevirksomhet i forbundet	Det avholdes to landsstyremøter. Minst ett av disse skal være utenfor Oslo. Det planlegges med 8 sentralstyremøter i 2020. NTO - NT er vertsland i september	Sentralstyret Kommunikasjonsrådgiver
NT-OU	Prosjektere og forankre NT-OU	
Medlemsregister	Rydder i gratismedlemmer. Hente frem historikk og legge inn verv og kurs blant nåværende og tidligere	Klubben 2. nestledere
NT Nett	Nye nettsider skal prosjekteres, og gradvis utvikles. Egen ad hoc nettside skal opprettes for NT-OU	Kommunikasjonsrådgiver
Medlemsfordeler	Stille og vedta i samarbeid med NT skapne korrigerende for å tilby gratis	Forbundsleder
Verving	Rekrutteringsutvalget fortsetter sin virksomhet. Benytte muligheten til å få refundert inntil 50.000 fra Gjensidige.	1. nestleder
Publikasjoner	Det utgis fire utgaver av Norsk Tollblad Det lages egen årsrapport for 2019-2020 - ferdig til landsstyremøte 02/2020	Politisk Rådgiver Arbeidsutvalget

Planlagte tiltak lenger ut i perioden	Enkelte tiltak og/eller valg påvirker også hva som må eller bør inn i	
Sentralstyret	2021: Studietur for sentralstyret. For øvrig 8 sentralstyremøter gjennom hele året.	
Landstyremøtet	2021: Ett landsstyremøte. Landsmøtet.	
Andre kurs og møtevirksomhet	2021: Fortsette med tillitsvalgtkurs. 2021: Vurdere kurs for medlemmer 2021: Vurdere kurs for plasstillitsvalgte	
Andre arenaer		
NT Nett	Fortsette utvikling og implementering av nye nettsider	
Publikasjoner	Det planlegges med fire utgaver av Norsk Tollblad 2021 Det lages egen årsrapport for 2020-2021 og felles landsmøteberetning i 2021.	Politisk Rådgiver Arbeidsutvalget



Vi er her for deg!

RørosBanken har i mer enn 30 år hatt avtale med Norsk Tollerforbund



Våre beste lån- og innskuddsvilkår
Som NT-medlem får du bankens beste vilkår på lån og innskudd, og fri bruk av betalingstjenester.

Gode boliglånsbetingelser
Vi har gode betingelser på boliglån, også på 85% belåning av boligen. Er du

under 34 år har vi ekstra fordelaktige ordninger som hjelper deg med å realisere boligdrømmen.

Personlig rådgiver. Det meste kan ordnes på nett, men din personlige rådgiver kjenner deg og dine behov. Vi er her for deg når du trenger oss.

Postboks 304, 7361 Røros
firmapost@rorosbanken.no

T +47 72 40 90 00
F +47 72 40 90 01

NO 956 548 888
rorosbanken.no



RørosBanken