

**PROTOKOLL****PARTER**

**Arbetsgivarsidan: Tullverket**  
**Arbetstagarsidan: OFR/P TULL-KUST och Seko**

**Ärende: Överenskommelse om lönesättning av aspiranter i brottbekämpningsprocessen i Tullverket för arbetstagare som är organiserade i förbund tillhörande OFR och SEKO.**

**1 §. Uppdraget**

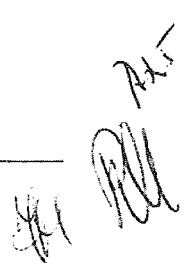
Enligt punkten 3 i § 4 Partgemensamma åtaganden under avtalsperioden i det lokala ramavtalet om löner m m för arbetstagare som är organiserade i förbund tillhörande OFR har parterna åtagit sig att genomföra följande:

*"Parterna är eniga om att genomföra en översyn av modellen för Aspirant- och utvecklingslön. Arbetet överenskomms vid RALS 2011, översynen har påbörjats under 2012 men inte fullgjorts, parterna är överens om att fullfölja tidigare överenskommelse. En arbetsgrupp tillsätts med företrädare från brottbekämpningsprocessen, HR avdelningen samt OFR-P/TULL-KUST. Gruppens uppgift blir att senast 2013-09-01 presentera en PM där frågan om löneutveckling för aspiranter under och efter grundutbildningen belyses. Gruppen ska i sitt arbete beakta skrivningarna avseende gemensamma löneprinciper och lokal lönebildning i Ramavtal om löner mm för arbetstagare inom det statliga området (RALS 2012-2013) §§ 5 och 6. Arbetsgruppen ska se över möjligheterna och förutsättningarna för att i framtiden genomföra lönesättningen individuellt direkt efter fullgjord grundutbildning."*

**2 § Historik**

Nu gällande kollektivavtal, benämnt Aspirant- och utvecklingslön, träffades mellan parterna 2006-01-12 inför en relativt omfattande nyrekrytering av aspiranter till brottbekämpningen våren 2006. Avtalet omfattar i princip en period om 24 månader räknat fr o m anställningstidpunkten. (Avtalet avlöste ett lönesystem som omfattande sammanlagt fem steg.)

För att värdesäkra avtalet i förhållande till löneutvecklingen i övrigt har parterna under åren efter avtalets ikraftträdande enats om att höja respektive krontalsbelopp i



de tre stegen i samband med de årliga lönerrevisionerna med i princip det aktuella ramvärdet för lönerrevisionen i fråga.

Vid lönerrevisionerna 2011 och 2012 har dock ingen liknande uppgörelse kunnat träffas på grund av parterna inte längre enats om att tillämpa den praxis som rått sedan avtalet tecknades.

### 3 § Workshop

Under våren 2012 genomförde arbetsgivarsidan en s k workshop i Stockholm, Malmö och Göteborg syftande till att efterhöra synpunkter på avtalet och dess praktiska tillämpning ute i kompetenscentren. Sammanfattningsvis kan sägas att workshopen visade att systemet i princip äger stor legitimitet ute i organisationen och att de som har tillämpat avtalet på de nyanställda i stort sett är nöjda med avtalet.

Under hand har framkommit synpunkter från lönesättande håll om att det ibland uppkommer behov om en nödvändig differentiering av medarbetarna i vissa fall. Samtidigt finns det uppfattningar om att en alltför överdriven differentiering bara för differentieringens egen skull inte gynnar vare sig verksamhet eller arbetsmiljö.

Parterna är ense om att båda behoven går att hantera på ett ändamålsenligt sätt inom ramen för nuvarande avtal.

### 5 § Utbildning och information

Parterna har kunnat konstatera att det råder relativt stor okunnighet om avtalets egentliga innebörd och praktiska tillämpning av dess villkor och möjligheter. En del lönesättande chefer förefaller relativt okunniga om att nivåerna i avtalet inte är fasta belopp utan att de utgör en s k lägsta nivå i varje steg vilket medger full möjlighet att differentiera medarbetarna lönemässigt om så skulle behövas.

För att komma till rätta med formerna för lönebildningen och tillämpningen av avtalet är parterna ense om att det behövs en betydligt bättre utbildning och information om avtalet för de lönesättande cheferna och lokala fackliga förtroendemän.

### 6 § Fortsättning

Parterna är ense om att även fortsättningsvis tillämpa avtalet för nyanställda inom brottbekämpningen.

Parterna är eniga om att lägstbeloppen i Aspirant- och utvecklingslön för anställda i brottbekämpningsprocessen fr.o.m 2016-10-01 justeras i takt med värdet i oenighetsbilaga i centralt löneavtal (RALS) om inte parterna vid varje givet tillfälle enas om annat. (Om inte sådant värde skulle finnas är parterna eniga om att vid aktuell lönerrevisionstidpunkt tillämpa det avtalsvärde som framgår av det lokala löneavtalet.)

AKS  
[Signature]

Parterna är överens om nya krontal i avtalet "Aspirant och utvecklingslön 2006-01-12", fr o m 2013-10-01.

- Nya krontal i löneutvecklingsmodellen för aspiranter fr. o. m 2013-10-01.  
20000 kr/mån  
22000 kr/mån  
25000 kr/mån
- Nya krontal i löneutvecklingsmodellen för aspiranter fr. o. m 2016-01-01.  
20500 kr/mån  
22550 kr/mån  
26000 kr/mån

Parterna är vidare ense om att införa en skrivning i avtalet om att arbetstagare kan undantas från uppflyttning om det föreligger särskilda skäl.

### 7 § Individuella möjligheter

Parterna konstaterar att avtalet ger full möjlighet till individuell anpassning beroende på t ex den enskildes tidigare erfarenhet och/eller uppvisad skicklighet.

### 8§ Avslut

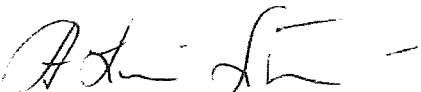
Med ovan nämnda konstateranden, inriktning och förslag får det partsgemensamma uppdraget anses vara avslutat.

Vid protokollet

  
Ola Nilsson


Justerat den 2013-12-17

**TULLVERKET**

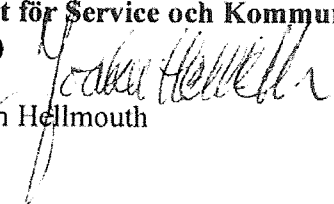
  
Ann-Louise Sommarström  
HR-chef

Justerat den 2013-12-17

**OFR/P/TULL-KUST**

  
Peter Martinson  
Förste vice ordförande

**Facket för Service och Kommunikation  
(Seko)**

  
Joakim Hellmouth