



Polisförbundet

Box 5583, 114 85 Stockholm
Tel 08-676 97 00 • Fax 08-23 24 10
www.polisforbundet.se

2013-12-11

Diarienummer:

2013-407-0.5.1.2

Rikspolisstyrelsen

Polisförbundets yrkanden m.m. inför RALs/Polis 2013-2016

Utgångspunkter

Tillsammans utvecklar vi en professionell polis

Förutsättningarna för offentlig verksamhet har i förhållande till övrig arbetsmarknad genomgått en förändring genom att närma sig näringslivets incitament för att uppnå produktion. Med denna utveckling har en stor del av offentligt finansierad verksamhet kommit att styras av finansiella och produktivitetsangivna mål där samhällsnyttan och yrkesprofessionen kommit i andra hand. Polisförbundet har på ett tidigt och tydligt sätt invänt mot denna utveckling av teoretiska styrmodeller och statistik för att mäta effektivitet och måloppfyllelse. Polisens yrkesprofession har med detta kommit att stå tillbaka för en modell med produktionsmål som har att finna sin fortsatta näring i en samhällsmässig utförsbacke.

Vi står nu inför Svensk polis största förändring sedan förstatligandet 1965 och med detta finns det än större anledning att ta tillvara på den kompetens som finns inom poliskåren. Den snabba förändringstakten kan ge stimulans och skapa utvecklingsmöjligheter men kan också skapa otrygghet eller ohälsa. Krav på utveckling och effektivitet skapar dynamik och utmaning men kan också innebära hög belastning och stress.

Polisförbundet deltar aktivt i arbetet med att identifiera, konkretisera och skapa positiva effekter för både medborgare och medarbetare i samband med att den nya organisationen tar form. Vi strävar efter att få en väl fungerande verksamhet där medarbetarnas kompetens och skicklighet tas tillvara för att de krav som allmänhet, regering och riksdag ställer på organisationen ska kunna uppfyllas.

Det är angeläget att Polisen präglas av ett synsätt som innebär att medarbetarna kan ha ett hållbart arbetsliv med en balans mellan arbete och livet i övrigt. Det är även viktigt att lönebildningen anpassas till bildandet av en nationell myndighet och att det skapas



förutsättningar för en enhetlig nationell lönepolitik med lönekriterier. I samband med detta är det också viktigt att omhänderta de löneskillnader som idag förekommer på såväl nationell som på regional nivå och inte kan motiveras.

Under senare år har polismyndigheterna blivit mer attraktiva för andra professioner genom en mer riktad, avreglerad och marknadsanpassad lönebildning beträffande civila specialistfunktioner. Lönebildningen för poliser behöver ske med beaktande av yrkeskompetens, svårighetsgrad, ansvar och risker i arbetet. Det finns anledning att värdera yrkesrollen som polis högre än idag. Den utsatthet och arbetsbelastning som yrket medför behöver värdesättas.

En god arbetsgivarpolitik är en framgångsfaktor för bra polisverksamhet och för detta krävs bland annat en acceptans och förståelse bland medarbetarna beträffande hantering av lön och övriga anställningsvillkor.

Polisförbundet efterfrågar en pragmatisk syn på lönebildning där en god arbetsgivarpolitik kombinerat med en väl underbyggd struktur för lönebildning skapas utifrån erfarenheter, saklighet och medföra verksamhetsnytta. Mot den bakgrunden finns det anledning att följa upp effekterna av individuell och differentierad lönesättning inom polisen i förhållande till andra alternativa lönestrukturer. Ur ett samhällsperspektiv finns det dessutom anledning att hålla polisyrkets löner på en nivå som minimerar behovet av andra inkomster för att uppnå en rimlig levnadsstandard.

Anställningsvillkoren ska bidra till arbetstillfredsställelse och leda till att poliser attraheras, rekryteras, motiveras och utvecklas vilket i sin tur bidrar till att kompetensen inom Polisens olika verksamhetsgrenar behålls vilket i sin tur kommer att stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetsglädje så att uppställda mål för verksamheten kan uppnås. Det är viktigt att framtagandet av dessa villkor sker på ett enhetligt och för båda parter accepterat sätt.

En stor utmaning är att skapa rätt förutsättningar för en polis att under ett helt yrkesverksam liv ska känna att arbetet är meningsfullt, stimulerande och utvecklande.

Det råder därmed ett direkt samband mellan hur verksamheten organiseras, yrkets status och löneutvecklingen i förhållande till utmaningen att skapa rätt förutsättningar för utvecklingen av polisyrket.

Tillsammans utvecklar vi en professionell polis!



Yrkanden

KOLLEKTIVAVTAL

Polisförbundet yrkar att:

1. Parterna träffar kollektivavtal om löner m.m. med fastställande av revisionstidpunkter och förhandlingsmodell enligt RALS 2013-2016.
2. Avtal träffas om att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en ny, väsentligt högre, lägsta nivå.
3. Avtal träffas om en nationell inspektörsutbildning.
4. Avtal träffas om att poliser, senast efter 5 års anställning, ska erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning. I anställningen som inspektör ska en utökad delegation finnas. Lönen efter fullgjord inspektörsutbildning ska vara individuell, kopplas till den utökade delegationen och ha en lägsta nivå/utfall.
5. Avtal träffas om att avsättning till Kåpan Extra, med ett värde som motsvarar 4,6 procent av den fasta lönen per månad, ska göras till alla polisförbundets medlemmar från och med den månad som de fyller 23 år dock längst till och med då medlemmen uppnår pensionsåldern enligt PA03.
6. Avtal träffas om att "Lokalt kollektivavtal om lönetillägg" även ska omfatta handledar- och instruktörstillägg.
7. Avtal om klädbidrag till poliser i yttre spaningstjänst införs.
8. "Lokalt kollektivavtal om att rätt till ersättning för sjukvårdskostnader m.m. har upphört" upphör att gälla.
9. Det vid lönerevisioner överenskomna lokal-lokala revisionsbeloppet, vars storlek ska framgå av lokalt kollektivavtal om lokal-lokala revisionsbelopp, fördelas mellan arbetstagarna som individuella löneökningar vid respektive polismyndighet.
10. Lönetillägg för de som arbetar i treskiftsverksamheten införs.
11. Avtal träffas om rörlighet.
12. Avtal träffas om geografisk arbetsskyldighet.



FORTSATT PARTSARBETE

Polisförbundet yrkar att:

13. "Trygghetsgruppen" (RALS-Polis 2012-2013, Protokoll 2012-11-13 HR- 801-6335/12 6§) fortsätter och avslutar sitt arbete under avtalsperioden.
14. "Villkorsgruppen" (RALS-Polis 2012-2013, Protokoll 2012-11-13 HR- 801-6335/12 6§) fortsätter och avslutar sitt arbete under avtalsperioden.
15. Parterna kartlägger vilka positiva och negativa följder ett infört bruttolöneavdrag för sjukvårdsförsäkring skulle få såväl för arbetstagaren som för arbetsgivaren.
16. De kriterier som ligger till grund för lönesättning ska vara nationellt lika för alla poliser.
17. Parterna kommer överens om hur avstämning enligt RALS 2013-2016 8§ ska genomföras.
18. Parterna kommer överens om hur en eventuell oenighet på nivå under lokala parter ska hanteras.
19. Parterna utreder behovet av gemensamma avtal för landets hundförare gällande lön och tillägg.

Björn Kellerth
Förhandlingschef
Polisförbundet