



Datum
2013-12-11

Dnr
A307.126/2013

Saknr
802

Polisförbundet
SEKO Polisen
ST inom polisväsendet

Rikspolisstyrelsens yrkanden m.m. inför den lokala avtalsrörelsen 2013

Utgångspunkter för avtalsförhandlingarna

Verksamhetsövergång den 1 januari 2015

Den innevarande avtalsperioden löper fr.o.m. den 1 oktober 2013 t.o.m. den 30 september 2016. Den 1 januari 2015 – dvs. under pågående avtalsperiod – ombildas Polisen till en sammanhållen nationell myndighet, Polismyndigheten. Ombildningen innebär i sin tur att Rikspolisstyrelsens ställning som lokal part i förhållande till de centrala avtalen upphör. Rikspolisstyrelsen har därmed inte mandat att företräda arbetsgiversidan efter utgången av 2014. I den utsträckning centrala parter kan bidra till att skapa förutsättningar för en lokal ramlösning som täcker hela avtalsperioden för Polisen, är emellertid också Rikspolisstyrelsen beredd att – inom ramen för sitt mandat – bidra till en sådan lösning.

Övriga utgångspunkter

De centrala kollektivavtal (RALS 2013-2016) som har slutits mellan å ena sidan Arbetsgivarverket och å andra sidan OFR/S,P,O respektive SEKO har säkrat arbetsfreden inom staten. De lokala förhandlingarna förs därmed under fredsplikt. De lokala kollektivavtalen (RALS/Polis) ska utgöra en grund för stöd av den långsiktiga kompetensförsörjningen inom Polisen och de ska därigenom bidra till en effektiv polisverksamhet. Avtalen ska vidare främja verksamhetsintresset och vara förenliga med verksamheternas ekonomiska ställning.

En viktig utgångspunkt är därvid att lönerna inom Polisen ska vara individuellt bestämda. Ytterligare insatser behövs dock för att vidareutveckla den individuella lönesättningen i samtliga arbetstagargrupper inom Polisen. Lönespridningen inom Polisen bör vara ändamålsenlig, vilket i praktiken innebär att den bör öka i många fall. Kollektiv lönesättning i form av t.ex. lönetrappor, fällsystem m.m. bör därför fortsatt avvecklas. Det innebär sammanfattningsvis att målsättningen inom Polisen bör vara en lönebildning med resultatet i fokus där lön sätts genom dialog mellan chef och medarbetare, under förutsättning att de centrala kollektivavtalen ger den möjligheten.

För det anförda talar även resultatet av Polisens medarbetarundersökning 2013. Den frågeställning som har lägst betyg i undersökningen är ”Min ökade kompetens och mina prestationer belönas på ett rimligt sätt i löneförhandlingarna”. Detta resultat tolkas i den nationella analysen av medarbetarundersökningen som att det är viktigt att Polisen fortsätter att arbeta med individuell lönesättning och dialogen chef-medarbetare för att öka förståelsen i de lönesättande samtalen (se *Nationell analys med prioriterade frågeområ-*

2013-12-11

den och grupper. Medarbetarundersökningen 2013 [2013-12-06; HR-729-4104/12], s. 14 f). I den nationella analysen presenteras också förslag till lösningar. Beträffande ersättning anför därvid bl.a. följande: ”En framgångsfaktor för att nå upp till Polisens verksamhetsmål är att det finns en naturlig koppling mellan medarbetarens prestation i förhållande till verksamhetsresultatet. Bra prestationer ska därför uppmärksammas och en del i det är att öka inslagen av individuell lönesättning inom Polisen. En väl fungerande dialog mellan chef och medarbetare är i det sammanhanget en framgångsfaktor. Av den anledningen bör lönerna bestämmas genom lönesättande samtal mellan chef och medarbetare.” (A.a., s. 8 f.)

För att förbättra den lokal-lokala löneprocessen och för att förtydliga kopplingen mellan resultat och ny lön är det av avgörande betydelse att revisionerna genomförs när den anställdes resultat finns i färskt minne. Den eftersträlvade kopplingen mellan resultat och lön riskerar att gå förlorad om det går för lång tid mellan lönerevision och den prestation som ska bedömas. Lång eftersläpning i revisionsarbetet har historiskt varit vanlig inom Polisen. I både RALS/Polis 2010-2012 och RALS/Polis 2012-2013 har emellertid samtliga lokal-lokala parter genomfört sina respektive lönerevisioner före nästkommande revisionstidpunkt, och detta dessutom med god marginal. Det är av stor vikt att lokala parter även fortsättningsvis ger de lokal-lokala parterna goda förutsättningar för att kunna bibehålla denna positiva utveckling. Mot denna bakgrund är det angeläget att parterna tar ett gemensamt ansvar för att skyndsamt få till stånd nya lokala ramavtal som ger lokal-lokala parter goda förutsättningar att fram till ombildningen fortsätta att utveckla den individuella lönesättningen i enlighet med parternas intentioner, utan att kopplingen i tid mellan resultat och lön tillintetgörs.

För att uppnå målsättningen att snabbt komma överens om ett ramavtal med var och en av arbetstagarorganisationerna bör villkorsfrågor som inte rör lön, med undantag för det sedan tidigare gällande partsgemensamma åtagandet om att bl.a. nyteckna vissa lokala kollektivavtal (se nedan), hållas utanför 2013 års avtalsrörelse. Utgångspunkten bör därvid vara att bibehålla den avtalstekniska konstruktionen av RALS/Polis 2010-2012 och RALS/Polis 2012-2013 även i det nya RALS/Polis (undantaget engångsbelopp). För detta talar också att de lokal-lokala parterna, som Rikspolisstyrelsen har uppfattat det, i huvudsak har tilltalats av den avtalskonstruktionen.

Yrkanden

Lönebildning

Rikspolisstyrelsen yrkar att lönebildningsprocessen inom Polisen ska stödjas enligt följande: Den avtalstekniska konstruktionen RALS/Polis 2012-2013 (undantaget engångsbelopp) med åtföljande bilaga ska gälla även för det nya RALS/Polis, dock med följande justeringar:

- Hur det nationella revisionsbeloppet i den åtföljande bilagan fördelas mellan polismyndigheterna (motsvarande) får avgöras i förhandlingarna.
- Även för sådana arbetstagare som varken innehar arbetsledande befattning eller är polismän med befattning som kommissarie eller högre ska lönerevision i större utsträckning ske genom lönesättande samtal. I första hand ska detta

2013-12-11

gälla för samtliga arbetstagare och i andra hand för de poliser som innehar annan anställning än som aspirant eller polisassistent och/eller för de arbetstagare som kommer överens med arbetsgivaren om att ha lönesättande samtal. *(Gäller endast Polisförbundet och ST inom polisväsendet.)*

- Endast en revisionstidpunkt ska finnas under perioden den 1 oktober 2013 - den 31 december 2014. När denna revisionstidpunkt ska infalla får avgöras i förhandlingarna. Lokal-lokala parter ska dock varken kunna tidigare- eller senarelägga den revisionstidpunkt som lokala parter enas om.
- De tidsgränser som lokal-lokala parter har att iaktta för att fullgöra lönerevisionen ska bidra till att de nya lönerna ska kunna bestämmas så snart som möjligt för att inte kopplingen mellan arbetstagarens resultat och dennes nya lön ska gå förlorad. Dessutom måste tidsgränserna säkerställa att eventuell oenighet på lokal-lokal nivå kan omhändertas i god tid före den 1 januari 2015. Hur tidsgränserna ska konstrueras är avhängigt tidpunkten för revision och får således avgöras i förhandlingarna.

Övrigt

Enhetliga villkorsavtal och utvecklad individuell lönesättning (gäller SEKO Polisen)

En av Rikspolisstyrelsens övergripande målsättningar är att de lokala villkorsavtalen ska vara enhetliga i förhållande till samtliga arbetstagarorganisationer om det inte finns några andra intressen som väger tyngre. En annan är att vidareutveckla den individuella lönesättningen inom Polisen.

För samtliga arbetstagarorganisationer, undantaget SEKO Polisen, har som ett led i att vidareutveckla den individuella lönesättningen inom Polisen kurs- och handledartilläggen i de lokala kollektivavtalen om lönetillägg avskaffats. Rikspolisstyrelsen yrkar därför – dels som ett led i att upprätthålla enhetligheten i de lokala kollektivavtalen om lönetillägg, dels för att vidareutveckla den individuella lönesättningen inom Polisen – att kurs- och handledartilläggen avskaffas även i det lokala kollektivavtalet mellan Rikspolisstyrelsen och SEKO Polisen och att det ekonomiska värde dessa tillägg representerar förs över till det nivåhöjande nationella revisionsbeloppet.

Nytecknande av lokala kollektivavtal i enlighet med gällande överenskommelser

Rikspolisstyrelsen är sedan tidigare överens med Polisförbundet om att i samband med 2013 års lokala avtalsrörelse dels nyteckna de lokala kollektivavtal som har slutits med stöd av ALFA, så att de istället sluts med stöd av Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O, dels se över Avtal om förhandlingsordning i frågor om tillsättning av vissa tjänster inom polisväsendet i de delar det gäller mellan parterna samt dels sluta ett lokalt kollektivavtal om sjukavdrag och sjuklön under sjuklöneperioden (se 11 § i förhandlingsprotokoll 2013-10-15; A124.863/2013).

Rikspolisstyrelsen är sedan tidigare överens med både SEKO Polisen och ST inom polisväsendet om att nyteckna samtliga mellan parterna gällande lokala kollektivavtal som har slutits med stöd av ALFA, så att de istället sluts med stöd av Villkorsavtal Arbetsgi-

2013-12-11

varverket – SEKO respektive Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P, (se 3 § i förhandlingsprotokoll 2012-07-09; HR-801-4442/12).

Rikspolisstyrelsen utgår från att samtliga lokala parter inställning är att de ovannämnda partsgemensamma åtagandena ska fullgöras inom ramen för 2013 års lokala avtalsrörelse. Styrelsen är emellertid medveten om att det kommer att krävas komplexa – och därmed tidskrävande – överväganden för att anpassa några av de ovan nämnda lokala kollektivavtalen till den nya systematiken i Villkorsavtal. Rikspolisstyrelsen är därför, dvs. för att förhandlingsarbetet rörande lönebildningsfrågorna ska kunna bedrivas med erforderlig skyndsamhet, beredd att skjuta de mer komplexa delarna av de respektive åtagandena fram till dess att 2013 års avtalsrörelse har avslutats.