



Polisförbundet  
SEKO Polisen  
ST inom Polisväsendet

## Rikspolisstyrelsens yrkanden m.m. inför den lokala avtalsrörelsen 2012

### Utgångspunkter för avtalsförhandlingarna

#### *Generella utgångspunkter*

I enlighet med Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet ska förloppet och utfallet av löneförhandlingarna bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld. Detta synsätt ska prägla de lokala förhandlingarna inom Polisen.

De centrala kollektivavtal (RALS 2012-2013) 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 2012-2013) 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.

#### *Specifika utgångspunkter för den lokala avtalsrörelsen 2012*

Redan av RALS/Polis 2010-2012 framgår att lönebildningen och lönesättningen inom Polisen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Den anställdes lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Utgångspunkten är 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 att förbättra den lokal-lokala löneprocessen och förtydliga kopplingen mellan resultat och lön är det av avgörande betydelse att revisionerna genomförs när den anställdes re-

2012-10-11

sultat finns i färskt minne. Den eftersträvade kopplingen mellan resultat och lön går helt förlorad om det går för lång tid mellan lönerevision och den prestation som ska bedömas. Lång eftersläpning i revisionsarbetet har varit vanligt inom Polisen. I RALS 2010-2012 har dock lokal-lokala parter för första gången under överskådlig tid genomfört sina respektive lönerevisioner innan nya avtal börjar löpa, och dessutom med god marginal. Det är av stor vikt att lokala parter även fortsättningsvis ger goda förutsättningar för att bibehålla den positiva utvecklingen.

I den föregående avtalsrörelsen åtog sig de lokala parterna även att utreda hur (den regionala) lönebildningen inom Polisen ser ut. En opartisk utredare fick uppdraget och hon presenterade sin rapport för berörda parter (Rikspolisstyrelsen, Polisförbundet och ST inom Polisväsendet) den 14 september 2012. Rapporten visar hur den regionala lönebildningen inom Polisen ser ut i maj 2012. Jämförelser har även gjorts med andra delar av arbetsmarknaden. Parterna har enats om att genomföra en gemensam analys av materialet – dels för att rensa materialet från eventuella felkällor, dels för att utreda om det finns några regionala löneskillnader som inte kan anses vara acceptabla och därför behöver åtgärdas. Parterna har dock redan konstaterat att analysen kommer att kräva många komplexa överväganden, vilket försvårar parternas möjlighet att hinna dra några slutsatser som kan komma att påverka den lokala avtalsrörelse som ska äga rum under hösten 2012.

Lönebilder är stadda i ständig förändring och det är angeläget att en analys av lönebildningen kan genomföras med erforderlig kvalitet så snart som möjligt. Ju längre analyssvaret dröjer desto större är risken att den framtagna lönebildningen blir inaktuell och därmed tappar även analysen sitt värde.

Mot denna bakgrund är det angeläget att parterna tar ett gemensamt ansvar för att snabbt få till stånd nya avtal. Det ger lokal-lokala parter goda förutsättningar att under den korta avtalsperioden 2012-2013 fortsätta att utveckla den individuella lönesättningen i enlighet med parternas intentioner, utan att kopplingen i tid mellan resultat och lön förloras. Det ger även lokala parter bättre möjligheter att genomföra den gemensamma analysen av den framtagna lönebildningen medan bilden fortfarande är aktuell.

För att uppnå målsättningen att snabbt komma fram till nya avtal bör villkorsfrågor som inte rör lön hållas utanför 2012 års avtalsrörelse. Sådana frågor tenderar traditionellt att medföra tidsmässigt långdragna förhandlingar (jfr exempelvis föregående lokala avtalsrörelse). Att sätta samman helt nya avtalskonstruktioner är också ofta mycket tidskrävande. Därför bör utgångspunkten vara att bibehålla den avtalstekniska konstruktionen av RALS/Polis 2010-2012 även i RALS/Polis 2012-2013. För detta talar också att de lokal-lokala parterna i huvudsak har tilltalats av den avtalskonstruktionen.

Med anledning av bl.a. det ovan anförda lämnar Rikspolisstyrelsen följande yrkanden:

## **Yrkanden**

### **Lönebildning**

Rikspolisstyrelsen yrkar att lönebildningsprocessen inom Polisen ska stödjas enligt följande: Den avtalstekniska konstruktionen RALS/Polis 2010-2012 med tillhörande bilaga

2012-10-11

ska gälla även för RALS/Polis 2012-2013 och ha motsvarande innehåll, dock med följande modifikationer:

- Eftersom det har varit angeläget för både OFR och SEKO att behålla modellen med angivna löneutrymmen i de centrala avtalen ska det nationella revisionsbeloppet spegla de centrala avtalens respektive angivna löneutrymme, dock – beträffande SEKO Polisen och ST inom Polisväsendet – med beaktande av vad som nedan anförts under rubriken ”Enhetliga villkorsavtal och utvecklad individuell lönesättning”. Hur det nationella revisionsbeloppet fördelas mellan polismyndigheterna (motsvarande) får avgöras i förhandlingarna, bl.a. efter beaktande av vad som ovan anförts under rubriken ”Specifika utgångspunkter för den lokala avtalsrörelsen 2012”.
- Endast arbetsgivaren kan ansvara för att avgöra vilka arbetstagare som ska anses inneha arbetsledande befattning. (Gäller endast Polisförbundet och ST inom Polisväsendet.)
- Även för arbetstagare som inte innehar arbetsledande befattning ska lönerevision i större utsträckning ske genom lönesättande samtal. I första hand ska detta gälla för samtliga arbetstagare och i andra hand för de poliser som innehar annan anställning än som aspirant eller polisassistent och för de civilanställda arbetstagare som kommer överens med arbetsgivaren om att ha lönesättande samtal. (Gäller endast Polisförbundet och ST inom Polisväsendet.)
- Lokal-lokala parter ska 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 vara satta så 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. Avtalet ska inte medge att nya löner per den 1 oktober 2012 överhuvudtaget – dvs. även om eventuell lönenämnd skulle krävas – ska kunna bestämmas senare än den 31 maj 2013.

## Övrigt

### *Fortlöpande tjänstledighet för fackligt uppdrag*

Under den föregående avtalsperioden har kartlagts bl.a. i vilken utsträckning förtroendevalda är helt eller partiellt fortlöpande tjänstlediga med bibehållna anställningsförmåner för fackligt uppdrag inom Polisen. Bilden spretar mellan polismyndigheterna (motsvarande) på ett sätt som inte kan anses vara godtagbart när vi den 1 januari 2015 blir en sammanhållen myndighet. Juridiken bakom rätten till sådan ledighet är inte heller alldeles lättgenomtränglig. Härtill kommer, vilket väl får anses ligga i sakens natur, att frågeställningen lätt, med hänsyn till olika partsintressen, kan skapa onödiga friktionsytor. Mot denna bakgrund **yrkar** Rikspolisstyrelsen att parterna kommer överens om

- dels att så snart det kan ske efter avtalsslutet gemensamt utse en välrenommerad rättssakkunnig som objektivt – utifrån författning, avtal och praxis på ar-

2012-10-11

betsmarknaden i övrigt – ska redogöra för rättsläget gällande i vilken utsträckning arbetsgivaren är skyldig att bevilja fortlöpande tjänstledighet med bibehållna anställningsförmåner för fackligt uppdrag,

- dels att den rättssakkunniges redogörelse ska överlämnas till parterna före avtalsperiodens utgång, samt
- dels att den rättssakkunniges redogörelse fullt ut ska tillämpas inom Polisen, i synnerhet när Polisen utgör en sammanhållen myndighet.

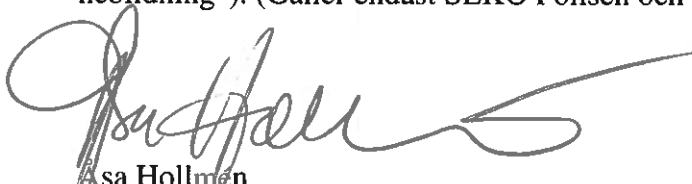
I den rättssakkunniges redogörelse ska anges exakt hur många anställda medlemmar som ska krävas för varje helt fortlöpande tjänstledig förtroendemän med bibehållna anställningsvillkor (eller, uttryckt på annat sätt, hur stor kvoten ska vara mellan å ena sidan de respektive arbetstagarorganisationernas antal tjänstlediga förtroendemän med bibehållna anställningsförmåner och å andra sidan organisationernas respektive totala antal medlemmar som är anställda vid Polisen). Med välrenommerad rättssakkunnig avses här jurist med erfarenhet från rättsskipande verksamhet inom arbetsrätten eller arbetsrättsliga utredningar i det allmännas intresse (exempelvis SOU) eller liknande.

I redogörelsen ska inte inräknas sådan tid för fackligt uppdrag som hänger samman med den förestående omorganisationen till en sammanhållen myndighet.

#### *Enhetliga villkorsavtal och utvecklad individuell lönesättning*

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.

I föregående avtalsrörelse avskaffades kurs- och handledartilläggen i det lokala kollektivavtalet om lönetillägg mellan Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet som ett led i att vidareutveckla den individuella lönesättningen inom Polisen. 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 de lokala kollektivavtalen mellan å ena sidan Rikspolisstyrelsen och å andra sidan ST inom Polisförbundet respektive SEKO Polisen och att det ekonomiska värde dessa tillägg representerar förs över till de respektive nivåhöjande nationella revisionsbeloppen (jfr första punktsatsen under rubriken "Lönebildning"). (Gäller endast SEKO Polisen och ST inom Polisväsendet.)

  
 Asa Hollmén  
 Tf förhandlingschef  
 Rikspolisstyrelsen