

Polisförbundets yrkande inför revision per 1 oktober 2021 samt fördelning av särskilt anvisade medel för höjda polislöner

INLEDNING

Av protokoll per 210212 om Lönerrevisionstidpunkter m.m. framgår att parterna är överens om att avtalsperioden 2020-2023 ska innehålla två lönerrevisionstidpunkter, den 1 oktober 2021 och den 1 oktober 2022.

Vidare framgår av 5 § samma protokoll:

I av riksdagen beslutad reservation gällande 2019 års statsbudget (2018/19:FiU1) angavs att polislönerna behöver höjas "[f]ör att behålla erfarna poliser och locka fler nya poliser till yrket". I reservationen föreslogs därför ökade anslag för 2019-2021, och medel avsattes till Polismyndigheten i enlighet med reservationen. Medlen finns dag som ovan alltjämt inom Polismyndighetens tilldelade ramar, och benämns i detta protokoll "särskilt anvisade medel för höjda polislöner".

Parterna är överens om att eventuella löneökningar som finansieras av 2021 års särskilt anvisade medel för höjda polislöner ska gälla från den 30 september 2021 eller tidigare, om inte parterna enas om något annat.

Dessa yrkanden avser den första revisionstidpunkten per den 1 oktober 2021 och de särskilt anvisade medlen för höjda polislöner.

YRKANDEN OM LÖN

Särskilt anvisade medel för höjda polislöner

De särskilt anvisade medel för höjda polislöner som återfanns i Polismyndighetens budget för 2020 användes ensidigt av arbetsgivaren till lönesättning av knappt hälften av våra medlemmar. Denna lönesättning har lett till stora spänningar bland våra medlemmar och har skapat en upplevelse av att den uppvärdering av polisyrket som parterna sedan tidigare haft samsyn om inte längre omfattar hela poliskollektivet.

Yrkanden

Polisförbundet yrkar att:

1. De särskilt anvisade medlen för höjda polislöner om 360 miljoner ska gå till lönesättning av de medlemmar som inte träffades av förra årets lönesättning med stöd av de då särskilt anvisade medlen.

2. I första hand ska de särskilt anvisade medlen tillföras utrymmet för lönerrevision per den 1 oktober 2021.
3. I andra hand ska lönesättningen göras efter förhandling mellan polisregioner/avdelningar och respektive förbundsregion utifrån respektive polisregions/avdelnings olika behov och förutsättningar.

Revision 1 oktober 2021

Av protokoll per 210212 om Lönerrevisionstidpunkter m.m. 1 § framgår:

Vid första lönerrevisionen

Ett revisionsbelopp ska beräknas som 3,63% (kedjat värde), dock lägst 975 kronor, per heltidsarbetande medlem...

Genom att minska antalet revisionstidpunkter från tre till två har Polismyndigheten sparat in en tredjedel av den arbetstid och administration som avtalsperioden annars skulle ha föranlett.

Yrkanden

Polisförbundet yrkar att:

4. Revisionsbeloppet ska höjas med den ekonomiska besparing som Polismyndigheten gjort genom att minska antalet revisionstidpunkter till två.
5. Lönesättningen i lönerrevision ska i första hand omfatta de medlemmar som inte träffas av resultatet av yrkande 1 och i andra hand utgå från prestation för hela kollektivet.

Ingångslön

Sedan överenskommelse mellan parterna för avtalsperioden 2016-2017 har Polismyndigheten en gång per år i samband med att nya poliser anställs till sommaren höjt ingångslönen med i medeltal 500kr per år.

Yrkande

Polisförbundet yrkar att:

6. De poliser som anställs sommaren 2021 ska inplaceras i löner som överstiger nivån för inplacering som gällde sommaren 2020 med minst lika mycket som nivån 2020 översteg den som gällde 2019. Detta ska ske vid sidan av lönerrevision.

Lön generellt

Sedan parterna som ett led i den ökade professionaliseringen och uppvärderingen av polisyrket lönemässigt överenskom om att utveckla karriär och utvecklingsvägar (KUV) och

därtill hörande lönesystem har frågan om "efterverkan" i de uppnådda lönebilderna för respektive funktion och funktionsgrupp varit aktuell. Med "efterverkan" avses att inplacering lönemässigt av nya medarbetare i en funktion eller i KUV-systemets M-nivåer ska göras med iakttagande av den aktuella lönebilderna så att de uppnådda lönebilderna upprätthålls.

Av protokoll per 2017-02-02 om Förhandling enligt bl.a. RALS 2016-2017 1 § framgår:

Den 13 juni konstaterade Polismyndigheten i förhandlingsprotokoll mellan parterna (A443.308/2015) att det krävs en fortsatt uppvärdering av polisyrket både för att säkra Polismyndighetens kompetensförsörjning på kort och lång sikt, för att utveckla polisverksamheten och för att ytterligare professionalisera polisyrket.

Efter detta Polismyndighetens konstaterande har parterna – utifrån delvis olika bevekelsegrunder – som gemensam målbild att polislönerna behöver höjas i relation till löner för andra yrkesgrupper på arbetsmarknaden. För att kunna åstadkomma relativa löneförändringar behöver emellertid, enligt parternas gemensamma konstaterande, vissa helt nödvändiga förutsättningar vara uppfyllda (jfs SOU 2006:32, sid 66) utöver de självklara att förändringarna måste rymmas inom befintlig budget och hanteras inom ramen för det statliga lönebildningssystemet. Den första förutsättningen, som redan är uppfylld, är att parterna har samsyn om färdriktningen. Detta innebär bland annat att en förskjutning av löneläget inte får framtvingas genom konflikt eller genom hot om konflikt eller liknande. Den andra förutsättningen är att de berörda parterna själva ansvarar för att övertyga övriga delar av arbetsmarknaden om skälen för förskjutningen, så att det inte medför kompensationskrav inom andra sektorer. Det innebär således att det krävs en samhällelig acceptans för att polisens löner behöver höjas i relation till andra yrkesgruppers löner. Den tredje förutsättningen för att åstadkomma relativa löneförändringar är att en förskjutning av löneläget inte får göras endast som en kortsiktig lösning utan ska vara ett led i en långsiktig förändringsprocess.

En del av den långsiktiga förändringsprocess som parterna tidigare har enats om är utveckling av bättre karriär- och utvecklingsvägar (KUV) och därtill hörande lönesystem. Vare sig karriär- och utvecklingsvägarna eller lönesystemet kan dock leverera den kompetensförsörjning som verksamheten kräver om det inte är finansierat.

Yrkanden

Polisförbundet yrkar att:

7. Efterverkan av uppnådda nivåer i lönestrukturerna ska regleras i kollektivavtal.
8. Polismyndigheten måste äska medel för att täcka behovet efterverkan föranleder.

YRKANDEN OM SYSTEMET FÖR KARRIÄR OCH UTVECKLINGSVÄGAR (KUV)

Parterna genomförde förhandling enligt 11 § MBL och tecknade protokoll per den 20 maj 2021 med anledning av införande av systematik för karriär- och utvecklingsvägar för obefordrade medarbetare vid Polismyndigheten; nu – i ett första steg – fråga om införande av systematiken för poliser som uppehåller funktionerna ”polis ingripande”, ”polis lokalpolisområde” och ”polis område”. Parterna avslutade denna förhandling i oenighet.

Yrkanden

Polisförbundet yrkar att:

9. De frågor som omfattas av inriktningsbeslutet för KUV per 210520 ska regleras i kollektivavtal mellan Polisförbundet och Polismyndigheten.
10. Systematiken för karriär- och utvecklingsvägar ska omfatta samtliga polisiära funktioner och inte införas förrän samtliga delar är färdiga för tillämpning.
11. Om Polismyndigheten ändå avser införa karriär- och utvecklingsvägar successivt yrkar Polisförbundet att en tydlig och realistisk tidplan tas fram och kommuniceras.
12. Det ska finnas sex medarbetarnivåer.
13. Inplacering ska ske även i M5 och M6 från början. Vidare att inspektörsanställningar ska vara möjliga för medarbetare och att obefordrade inspektörsfunktioner ska lysas ut och tillsättas utifrån förtjänst och skicklighet.
14. En reell och kontinuerlig partssamverkan enligt regeringsuppdraget (Ju2017/06645/PO) i det fortsatta arbetet samt den representation vi ställer krav på i arbetsgrupper, referensgrupper och styrgrupper.
15. Tidsintervallen mellan M-nivåer ska minskas och specifikt intervallet mellan M1 och M2 ska minskas till 12 månader.
16. Inget införande av någon ny tjänstegrad genomförs förrän en fullständig partsgemensam översyn gjorts av tjänstegradssystemet.
17. De krav på kvalificeringstid som ställs inför inplacering i nästa M-nivå inte övertider kompetenskraven och diskvalificerar från befordran. Detta då vi anser att ett sådant system kommer bryta mot de lagstadgade regler som gäller mot missgynnande av exempelvis föräldralediga. Detta skulle exempelvis kunna uppkomma genom omplacering från yttre tjänst i samband med graviditet. Vidare skulle ett sådant system ge ett omvänt incitament för män att endast ta ut 30 dagars föräldraledighet,

vilket skulle motverka strävanden mot ett jämställt arbetsliv. Om arbetsgivaren inte tillmötesgår detta yrkande yrkar vi särskild partsgemensam uppföljning för att säkerställa att kraven på viss tjänstgöringstid inte leder till diskriminering.

18. Utredarfunktionerna ska delas mellan "kriminalpolis" och "brottsutredare" och att partsgemensam utveckling av karriär- och utvecklingsvägar för "kriminalpolis" ska inledas omgående.
19. Arbetsgivaren måste göra ett åtagande att erbjuda nödvändig tjänstgöring och utbildning under M1. Om arbetsgivaren misslyckas med detta på grund av verksamhetens behov eller utbildningsorganisationens begränsningar ska det inte få några konsekvenser för arbetstagaren vad avser kvalificering till nästa M-nivå.

YRKANDEN OM ÖVRIGA VILLKOR

Vid sidan av förbättringar inom områdena lön och KUV finns ytterligare förbättringar som behöver göras av andra villkor i syfte att Polismyndigheten ska kunna uppfattas som en god arbetsgivare.

Yrkanden

Polisförbundet yrkar att:

20. Ersättningen för OB ska höjas.
21. Ersättning för beredskap ska höjas.
22. Reglering för beredskap ska ändras så att nyttjandet minskar.
23. Reglering för restid ska ändras så att restid räknas som arbetstid.
24. Hanteringen av tillägg vid förändrad lön ska regleras i kollektivavtal.
25. Möjlighet att sälja semester vid andra tidpunkter än vad som gäller idag införs.
26. Inför kvalificerad övertid efter arbetat nattpass.
27. Statistiksamarbetet mellan Polismyndigheten och Polisförbundet formaliseras.

Detta är ett elektroniskt undertecknat dokument

FILNAMN

Yrkande Polisförbundet 210615 SIN.pdf

SIGNERADES

2021-06-14 13:50:56 +02:00

ÄRENDET SKAPADES AV

Niklas Simson

ÄRENDEREFERENS

1122157

Följande undertecknare har godkänt innehållet i detta dokument och försäkrat att lämnade personuppgifter är korrekta.

UNDERTECKNARE

IDENTIFIERINGSMETOD

NS

Niklas Simson

niklas.simson@polisforbundet.se

Företag: Polisförbundet

Befattning: Förhandlingschef

Tidsstämpel: 2021-06-14 13:50:50 +02:00

Identifieringsmetod: HogiaID

Referens: b5808be9-54f8-4708-b342-e52255cd1659