

PARTER**Arbetsgivarsidan: Polismyndigheten****Arbetstagersidan: Polisförbundet****Ärende: Förhandlingar inom ramen för RALS 2017-2020 m.m.**

1 § Bakgrund

Den 13 juni 2016 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.

Härefter har parterna vid upprepade tillfällen konstaterat att de har

"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 (jfr 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 framtingas 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."

Parterna har vidare alltsedan den 13 juni 2016 varit överens om vissa gemensamma åtaganden, inbegripet bland annat ett arbete som syftar till att tydliggöra karriärvägar som harmoniserar med uppvärderingen av polisyrket. Detta arbete, som till sin natur innehåller ett antal komplexa överväganden, har fortlöpt enligt tidplan, och parterna är överens om att det ska fortsätta på sätt som närmare utvecklas i 8 § nedan.

m3
slu

Parterna konstaterar också att regeringen den 17 augusti 2017 har gett Polismyndigheten i uppdrag att i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer ta fram en strategisk plan på kort och lång sikt för fler utvecklings- och karriärvägar inom myndigheten (Ju/2017/06645/PO).

2 § Partsgemensam målbild för avtalsperioden 2017-2020

Mot bakgrund av vad som beskrivits i 1 § är parterna överens om målbilden att löneökningstakten för poliser aggregerat ska ligga väl över det så kallade märket på arbetsmarknaden. Parterna är vidare överens om att den effekt parterna vill uppnå med denna målbild är att Polismyndighetens framtida kompetensförsörjning av poliser säkras. Parterna är också medvetna om att de har en gemensam problembild att hantera till dess målbilden är nådd. Parterna är slutligen överens om att de här avsedda löneökningarna kan ske såväl vid lönerevision som med stöd av 9 § RALS 2017-2020.

3 § Lokalt kollektivavtal om förutsättningar för avtalsperiodens lönerevisioner

Parterna är överens om att sluta *Lokalt kollektivavtal om förutsättningar för lönerevisionerna per den 1 april 2018 och den 1 oktober 2019 m.m.* enligt bilaga 1. Därvid gäller bland annat följande som ett utflöde av parternas förberedelsearbete:

- Parterna är överens om att det under avtalsperioden ska infalla två (2) revisionstidpunkter, nämligen den 1 april 2018 och den 1 oktober 2019.
- Parterna är överens om att oenighetsbilaga D i RALS 2017-2020 ska gälla för det fall oenighet konstateras på något ställe i någon av revisionerna.
- Parterna är sedan tidigare överens om att lönerna även i kommande lönerevisioner ska bestämmas i lönesättande samtal dels för de av Polisförbundets medlemmar som uppehåller chefs- eller arbetsledande funktioner, dels för de övriga medlemmar som så önskar.

Parterna är överens om att sluta *Lokalt kollektivavtal om regionala (motsv.) revisionsbelopp för de medlemmar i Polisförbundet som är föremål för lönerevisionen per den 1 april 2018 så snart det med hänsyn till förestående kvalitetssäkring kan ske (jfr 5 § i Lokalt kollektivavtal om förutsättningar för lönerevisionerna per den 1 april 2018 och den 1 oktober 2019 m.m.)*. Parterna är vidare överens om att det till avtalet om regionala (motsv.) revisionsbelopp ska biläggas ett för varje polisregion/avdelning specifikt metodstöd vars syfte är att skapa förutsättningar för att inför lönerevisionen kunna grovkalibrera respektive polisregions/avdelnings BESTA-kodning med därmed sammanhängande lönestruktur så att den bättre harmoniserar med det pågående partsgemen-

MS
Sm

samma arbetet som syftar till att tydliggöra karriär- och utvecklingsvägar (jfr 11 § i Lokalt kollektivavtal om förutsättningar för lönerevisionerna per den 1 april 2018 och den 1 oktober 2019 m.m.).

Parterna är också överens om att Polismyndigheten, efter det att förberedelsearbetet enligt 6 § RALS 2017-2020 har fullgjorts, avgör det nationella löneökningstrymmets storlek inför revisionstidpunkten den 1 oktober 2019. Parterna är därvid överens om att det inte ska finnas några garantier för ett lägsta utfall för denna revisionstidpunkt utöver det som – sammanräknat med det nationellt sammanvägda utfallet i lönerevisionen per den 1 april 2018 – ryms inom hela avtalsperiodens sammanlagda så kallade märke. Parterna är vidare överens om att arbetsgivaren i denna revision ska fördela det nationella löneökningstrymmet mellan polisregioner och avdelningar enligt samma principer som i lönerevisionen per den 1 april 2018.

Parterna är härutöver överens om *Nationella direktiv och fortsatt process rörande lönerevisionen per den 1 april 2018* enligt bilaga A.

4 § Uppdrag till parterna vid polisregionerna att – till främjande av ett pilotprojekt för mer verksamhets- och arbetsmiljöanpassade arbetstider – inom vissa givna ramar sluta kollektivavtal om arbetstidens förläggning för ingripandeverksamheten vid minst ett av polisregionen utpekade lokalpolisområde

Parterna är, till främjande av ett pilotprojekt för mer verksamhets- och arbetsmiljöanpassade arbetstider, överens om att ge de regionala parterna vid var och en av de sju polisregionerna uppdrag att inom de ramar som följer av det enligt bilaga 2 mellan parterna gällande *Lokalt kollektivavtal om framtagande av tjänstgöringslista för ingripandeverksamheten vid minst ett av polisregionen utpekade lokalpolisområde* sluta kollektivavtal om arbetstidens förläggning för ingripandeverksamheten vid minst ett av polisregionen utpekade lokalpolisområde. Parterna är vidare överens om att de respektive regionala parterna ska ha fullgjort detta uppdrag i tillräckligt god tid för att pilotprojektet ska kunna ha slutförts – och en utvärdering av projektet därmed kunna ha påbörjats – före den 1 oktober 2019. Parterna är också överens om att så snart arbetsgivaren vid en polisregion har lämnat meddelande till sin regionala arbetstagarorganisation enligt andra stycket är de respektive regionala parternas fullgörande av detta uppdrag en nödvändig förutsättning för att samma regionala parter i lönerevisionen per den 1 oktober 2019 ska kunna fördela ett löneökningstrymme som överstiger den garantinivå som följer av 3 § tredje stycket ovan.

Arbetsgivaren vid respektive polisregion meddelar sin regionala arbetstagarorganisation så snart man bedömer att det finns tillräckliga förutsättningar för att kunna förlägga arbetstiden enligt de principer som följer av *Lokalt kollektivavtal om framtagande av tjänstgöringslista för ingripandeverksamheten vid minst ett av polisregionen utpekade lokalpolisområde*. Om det i någon region bedöms att tillräckliga förutsättningar inte är för handen senast den 31 maj 2018 ska arbetsgivaren på nationell nivå kontaktas för stöd i processen att skapa tillräckliga förutsättningar.

Parterna är slutligen överens om att projektet enligt överenskommelse med Umeå Universitet ska utvärderas av Umeå Universitet och att universitet därmed äger utvärderingsmetodiken, dock att parterna först har att godkänna universitetets angreppssätt.

5 § Lönetillägg införs för dem som arbetar i eller mot de särskilt prioriterade områdena.

Parterna är överens om att införa ett lönetillägg för dem som arbetar i eller mot de av Polismyndigheten utpekade särskilt utsatta/prioriterade områdena (som vid tidpunkten för detta protokolls undertecknande är 23 stycken) och att målbilden är att detta tillägg ska kunna införas fr.o.m. den 1 april 2018. Parterna är vidare överens om att arbetshypotesen är

- (i) att tillägget ska vara dagbaserat snarare än månadsbaserat,
- (ii) att det ska stödja polisens arbete mot den problembild, beskriven i andra stycket, som finns i dessa områden,
- (iii) att det för bästa effekt och förankring ska konstrueras i nära samarbete med representanter för dessa områden,
- (iv) att det – om det bedöms ge en bättre effekt – skulle kunna finnas olika lösningar för olika delverksamheter samt
- (v) att konstruktionen blir administrativt lätthanterlig.

Parterna konstaterar att med särskilt utsatta/prioriterade områden avses vid tiden för detta förhandlingsprotokolls undertecknande områden som kännetecknas av en allmän obenägenhet att delta i rättsprocessen. Det kan även förekomma systematiska hot och våldshandlingar mot vittnen, målsägare och anmälare i området. Situationen i området innebär att det är svårt eller nästintill omöjligt för polisen att fullfölja sitt uppdrag vilket kräver regelmässig anpassning av arbetssätt eller utrustning. Många gånger har det skett en normalisering vilket lett till att varken polisen eller de boende reflekterar över det avvikande läget i området. Ett särskilt utsatt område inbegriper även i viss mån parallella samhällsstrukturer, extremism såsom systematiska kränkningar av religionsfriheten eller starkt fundamentalistiskt inflytande som begränsar människors fri- och rättigheter, personer som reser iväg för att delta i strid i konfliktområden samt en hög koncentration av kriminella.

Parterna konstaterar också att Polismyndighetens definition av särskilt utsatta/prioriterade områden kan komma att förändras över tid, vilket vid sådana förhållanden också kan komma att påverka lönetilläggets träffbild. Om lönetilläggets träffbild efter en förändrad definition av särskilt utsatta/prioriterade områden inte längre motsvarar verksamhetens behov, är parterna överens om att träffbilderna på avtalsparts uppmaning bör justeras så att det ekonomiska värdet lönetillägget representerar kommer till bättre nytta för verksamheten.

6 § Omställningsmedelsfinansierade instruktörs- och handledartilllägg

Mot bakgrund av den omställning Polismyndigheten står inför – dvs. inför en väsentlig utökning av antalet anställda vid Polismyndigheten – är parterna – förutsatt att också Saco-S, Seko Polisen och ST inom Polisen ansluter sig till överenskommelsen – överens om att införa instruktörs- och handledartilllägg och att dessa tilllägg ska finansieras av de partsgemensamma lokala omställningsmedlen (de så kallade 0,3-medlen). Parterna är vidare överens om arbetshypotesen att dessa tilllägg ska utformas med de tidigare gällande kurs- och handledartilläggen som förebild.

Parterna är också överens om att under 2020 följa upp huruvida instruktörs- och handledartilläggen är ändamålsenligt utformade i förhållande både till sitt syfte och till det ekonomiska utrymme omställningsmedlen vid den tidpunkten representerar.

Parterna är slutligen överens om att vid utgången av 2020 pröva huruvida det finns fortsatt behov att genom omställningsmedelsfinansierade ekonomiska incitament stödja Polismyndighetens här aktuella omställning.

7 § Nyblivna polisassistenter

Polismyndigheten åtar sig att kontinuerligt under avtalsperioden se över huruvida begynnelselönerna för nyblivna polisassistenter behöver justeras. Översynen ska göras både mot bakgrund av den målbild som beskrivs i 2 § och med beaktande av Polismyndighetens ekonomiska förutsättningar.

Parterna är överens om att nyblivna polisassistenter under avtalsperioden lönesätts på nationell nivå, innebärande att arbetsgivarens skyldigheter enligt 9 § RALS i dessa fall fullgörs gentemot Polisförbundet på nationell nivå. Mot den bakgrunden är parterna överens om att arbetsgivaren på regional nivå inte ska förhandla om lönerna för nyblivna polisassistenter enligt 9 § RALS förrän tidigast sex (6) månader efter anställningsdatum. I och med denna uppgörelse är parterna följaktligen överens om att den regionala arbetsgivarens förhandlingskyldighet i detta avseende anses vara fullgjord under de berörda polisassistenternas första sex anställningsmånader.

8 § Partsgemensamma åtaganden under avtalsperioden

1 mom. Karriär- och utvecklingsvägar

Parterna är överens om att under avtalsperioden fortsätta arbetet med att tydliggöra karriär- och utvecklingsvägar ("KUV"). Därvid är parterna överens om följande avstämningstidpunkter.

- KUV 1: Så snart det kan ske ska parterna med erfarenhet från de pilotprojekt som redan har genomförts fortsätta utveckla meto-

MB
ST

diken för att värdera olika kompetensnivåer för i första hand den så kallade karriärväg C.

- KUV 2: Den framtagna metodiken i KUV 1 ska snarast, dock senast den 1 oktober 2018 implementeras successivt i organisationen med början i lokalpolisområdena. Inför denna implementering ska parterna närmare fastställa formerna för densamma.
- KUV 3: Parterna har som målbild att senast den 1 oktober 2019 successivt ha integrerat den systematik som närmare har utkristalliserats i KUV 2 även i övriga polisiära funktioner.

Parterna är vidare överens om att detta arbete också ska inkludera en genomlysning såväl av gällande lönekriterier som av de samtal som ingår i den dialogkedja som på olika sätt har betydelse för en arbetstagares lönesättning.

2 mom. Polisiär nomenklatur i övrigt

Parterna är överens om att före den 1 oktober 2018 företa en partsgemensam genomlysning av det regelverk som gäller för tjänstegrader, och vid behov verka för önskvärda justeringar, liksom för att koppla systematiken till de tydliggjorda karriär- och utvecklingsvägarna.

3 mom. Till främjande av tillit mellan parterna

1. Parterna är överens om att hålla en partsgemensam avtalskonferens med anledning av uppgörelsen i sin helhet och att denna konferens ska rikta sig till regionala (motsv.) parter innan den första lönerevisionen genomförs. Parterna är vidare överens om att vid behov hålla ytterligare minst en partsgemensam konferens vars syfte är att följa upp och stödja utvecklingen.
2. Parterna är överens om att vid behov ge regionala parter möjlighet till nationell konsultation i de villkorsfrågor nationella parter förfo- gar över.
3. Parterna är överens dels om att – utöver vad som redan följer av uppgörelsen mellan parterna 2016-06-13 – tertialvis följa upp Polis- myndighetens ekonomiska utveckling avseende implementeringen av systematiken med de så kallade karriärvägarna A-D, dels om att första uppföljningstillfället påbörjas i och med att lönerna för augusti 2018 har utbetalats, dvs. i början av september 2018.

4 mom. SPI-avtalet

Parterna är överens om att under avtalsperioden se över Lokalt kollektivavtal (2007-07-20) om särskilda polisinsatser (det så kallade SPI-avtalet) i syfte att göra de justeringar som är föranledda av 2015 års myndighetsombildning av polisen. Parterna kan inom ramen för översynen också enas om att göra andra justeringar av avtalet om de bättre motsvarar verksamhetens krav.

5 mom. Villkorsfrågor i övrigt

Parterna konstaterar att ett flertal av Polisförbundets yrkanden inte har varit föremål för några djupare diskussioner mellan parterna inom ramen för denna uppgörelse. Parterna är dock överens om att under avtalsperioden föra djupare diskussioner om dessa yrkanden, liksom om sådana förslag till nya villkor som enligt Polismyndigheten är ägnade att förbättra verksamheten.

Vid protokollet



Åke Persson

Polismyndigheten



Mathias Berg

Polisförbundet



Niklas Simson

