

Polisförbundets lönepolitiska program



**Det ska löna sig
att vara polis**



Förord av ordförande **Lena Nitz**

Arbetet ute i Polissverige drivs av ett starkt engagemang och en lojalitet med uppdraget och kollegorna. Sveriges poliser gör sitt yttersta – varje dag – för att hjälpa, skydda och ställa tillrätta.

Men att vara polis är inget kall. Det är ett yrke som måste komma med villkor och löner som gör att man vill fortsätta att jobba i den blå linjen. Gör det inte det kommer vi att ha svårt att hålla kvar rutinerade kollegor när den polisiära kompetensen värderas högre på andra håll.

Länge sågs polislöner som en fråga som bara berörde poliser. Först när vi lyckades etablera bilden av den uppenbara polisbristen och dess konsekvenser fick allmänhet och politiker upp ögonen för att polislöner faktiskt är en samhällsfråga.

Debatten kretsar mest kring numerär, att högre löner behövs både för att locka fler till yrket, hålla kvar kompetens inom kåren och locka tillbaka erfarna kollegor som slutat för bättre villkor och högre löner hos andra arbetsgivare. Men vi får inte glömma att lönerna också måste avspegla polisyrkets enorma komplexitet och stora ansvar, att de måste avspegla den mycket breda kompetens en polis besitter och fortsätter att utveckla under sin yrkesbana.

Polislöner är en fråga för den enskilde polisen, en fråga om att känna sig rätt värderad för det jobb man gör och de risker man tar. Lönen är ett incitament att fortsätta jobba i ett svårt och hårt yrke och att vilja utvecklas där. Men polislöner är också i hög grad en fråga för hela samhället. För när inte tillräckligt många vill söka sig till yrket, eller stanna i yrket, då tvingas samhället betala priset i form av högre nivåer av brottslighet och mänskligt lidande. Det förlorar alla på.

För Polisförbundet är lönerna en av de absolut viktigaste frågorna. Våra medlemmar ska ha rätt ersättning för det otroligt viktiga samhällsuppdrag de utför. Tillsammans ska vi fortsätta att hålla i för att politikerna ska tillskjuta de medel som krävs, år efter år. Tillsammans ska vi arbeta för att Polismyndigheten och Säkerhetspolisen blir attraktiva arbetsgivare till vilka fler poliser söker sig, där fler poliser utvecklas, trivs och stannar – och där lönerna speglar att poliser hör till våra absolut viktigaste samhällsbärare.



Lena Nitz

Polisförbundets ordförande, september 2020



Poliskåren – garanten för vårt demokratiska samhälle

Poliskåren är den yrkesgrupp som dygnet runt har som uppgift att värna och verka för att vårt demokratiska samhälle upprätthålls. Med all rätt ställs mycket höga krav på en polis utifrån både teoretiska och praktiska kunskaper.

Det ställs också höga krav på tillgänglighet och flexibilitet, krav som har en direkt påverkan på den enskilde polisens möjligheter till ett socialt fungerande liv.

Poliskåren har en särställning i samhället och ska skydda medborgarna från brottslighet samt skapa trygghet. Kåren har befogenheter och långtgående skyldigheter som ingen annan yrkesgrupp har i Sverige i fredstid. Skyldigheterna att ingripa mot brott samt självmant ingripa för att trygga den allmänna ordningen sträcker sig utanför den tid då poliser tjänstgör och omfattar även ingripandeskyldighet under fritiden.

Polisarbeta är oerhört komplext och den alltmer avancerade och organiserade brottsligheten ställer höga krav på yrkeserfarenhet, kunskap och yrkesskicklighet.

Förutom teoretisk kunskap är inslaget av erfarenhetsbaserat lärande starkt. Erfarenheten förvärvas genom att man i det vardagliga polisarbetet försätts i situationer som måste lösas och samma lösningsorientering är en grundläggande förutsättning för att minimera de förhöjda risker som yrket medför.

Poliskåren har av samhället fått behörigheter, befogenheter och skyldigheter som ger kåren en särställning, och unika kompetenser. Dessa unika kompetenser utvecklas i det praktiska polisarbetet där man omsätter sina kunskaper och gör nya erfarenheter hela tiden. Men det måste också finnas fortlöpande kompetensutveckling i form av fortbildning och utvecklings- och karriärmöjligheter som gynnar såväl den enskilde polisens utveckling som verksamhetens resultat.

För att uppmuntra denna utveckling måste en polis utifrån sin ökade yrkeserfarenhet och yrkesskicklighet fortlöpande premieras genom att lönen höjs kopplat till arbetsuppgifternas svårighetsgrad, komplexitet samt krav på ansvar. Prestation och skicklighet ska också premieras i den årliga lönerevisionen.



Lönepolitik

Polisförbundet anser att lönesättning ska ske utifrån förvärvad erfarenhet och kompetens samt utifrån en bedömning av vad den enskilde polisen gör och hur man gör det.

Vad man gör ska kopplas till den funktion som innehas. Som en följd av detta blir inslaget av individuell bedömning mindre ju kortare tid man har i sin anställning.

Då behoven av tillgänglighet och flexibilitet tenderar att öka måste de tillägg och särskilda kollektivavtalade överenskommelser som ska kompensera för inskränkningar i vardagen hålla nivåer som motiverar och ger poliser incitament att vilja arbeta under sådana förhållanden. Dessa ersättningar måste följa löneutvecklingen i någon form.

Lön – en högt prioriterad fråga

Lönebildning och lönesättning är en av Polisförbundets högst prioriterade frågor. Ett lönepolitiskt program ska därför ses som en gemensam grund för lönepolitiken i hela förbundet. En väl känd, förankrad och förutsägbar lönepolitik motverkar lönediskriminering och ger ökade möjligheter för

Polisförbundets medlemmar att påverka lönesättningen så nära verksamheten som möjligt, via styrelser och förtroendevalda på alla nivåer.

Då poliskåren endast har två arbetsgivare är det av stor vikt att det utvecklas ett **karriär- och utvecklingssystem** som på saklig grund kan generera löneökningar vid sidan av normala lönerrevisioner. Detta är extra viktigt då en polis inte kan höja sin lön genom att byta arbetsgivare på det sätt som många andra yrkesgrupper kan – om man inte vill överge polisyrket.

För att möjliggöra en bättre löneutveckling för poliser ska Polisförbundet ständigt verka för att det tillskjuts **nödvändiga medel till polismyndigheterna**. Detta kräver ett långsiktigt, målmedvetet och uthålligt arbete präglad av breda politiska överenskommelser över tid. I arbetet med att omsätta dessa medel till lön för våra medlemmar ska Polisförbundet alltid välja den metod och den strategi som vid varje givet tillfälle bedöms ge bäst resultat. Detta innebär att förbundet måste röra sig mellan att ibland vara en kamporganisation och ibland präglas av ett mer pragmatiskt lösningsfokus.

Lönebildning

På den svenska arbetsmarknaden bestäms lönerna i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter genom tecknandet av kollektivavtal.

Att det finns kollektivavtal ger arbetstagarna en trygghet som sträcker sig långt utöver lagens skyddsnät, men det ställer också höga krav på att parterna försöker komma överens och tar ansvar för lönebildnings- och andra villkorsfrågor. Ett kollektivavtal förutsätter en överenskommelse mellan två eller fler parter för att det ska bli verklighet.


Den svenska modellen och arbetsmarknadens parter

Den svenska modellen bygger på att parterna tar ett stort gemensamt ansvar för lönebildningen. Märket, som utgör den nivå som förhandlas fram i industriavtalet i början av en avtalsrörelse, är normerande på svensk arbetsmarknad. När märket är satt följer förhandlingar för övriga arbetsmarknaden där den statliga sektorn är sist ut. Detta innebär dock inte att man aldrig kan frånga märket om det finns särskilda behov som behöver omhändertas, exempelvis problem att trygga nödvändig kompetens.

För att lyckas höja lönerna mer för en viss yrkesgrupp än för andra underlättar det om man är överens med motparten om att det finns ett sådant behov. Vidare krävs ett långsiktigt och uthålligt system som garanterar att nya löner sätts på saklig grund. Karriär- och utvecklingsvägar ska därför tillskapas och **lönebilder för olika funktioner** ska tas fram. Dessa lönebilder ska utvecklas och användas systematiskt för att inplacera poliser i rätt lönenivå vid såväl nyanställning, omreglering av anställning samt vid byte av funktion eller då man anskaffat nödvändig erfarenhet och kunskap i befintlig funktion. Det ska vara möjligt att göra en lönekarriär inom såväl Polismyndigheten som Säkerhetspolisen genom att utvecklas i sin funktion över tid.

Därutöver måste **lönedel som frigörs då poliser slutar** omhändertas och återinvesteras i nya löner för poliser. En väl fungerande lönebildning kräver kompetenta parter som hanterar avtalen. Mandatet att förhandla lön ligger i dagsläget på den regionala nivån (eller motsvarande) vilket medför att utveckling, utbildning och nätverkande på den nivån blir särskilt viktigt.





”Polisförbundet anser att lönekriterierna ska vara nationellt lika för alla poliser”

Lönesättning

Poliskåren ska ha lönenivåer som gör yrket konkurrenskraftigt och attraktivt. Därför behöver polislönerna även fortsättningsvis höjas i relation till andra yrkesgrupper.

Polisyrkets särställning med de behörigheter, befogenheter och skyldigheter samt den unika kompetens byggd på erfarenhet som poliser utvecklar måste avspeglas i lönenivåerna.

Polismyndigheten och Säkerhetspolisen ska vara attraktiva arbetsplatser

För att locka nya till yrket måste man ha konkurrenskraftiga ingångslöner som är följ samma i förhållande till övrig löneutveckling över tid. Detta är nödvändigt för att nå målet att öka antalet poliser.

Polisförbundet anser att **lönen ska vara individuell** men vi vill vara tydliga med att detta inte måste innebära att den ska vara differentierad. En individuell lönesättning går utmärkt att kombinera med **individuella garantier och olika kollektiva lösningar** för olika grupper så länge lönen är satt på saklig grund.

Polisförbundet anser att lönesättning först ska ske utifrån vad den enskilde polisen gör. Hur polisen gör det ska kopplas till förvärvad erfarenhet och kompetens. Vid inplacering i en lönebild för en viss funktion ska således resultat och skicklighet inte bedömas. Inslaget av individuell bedömning kan bli större ju längre man verkat i sin funktion.

En arbetstagares 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.

Polisförbundet anser att lönekriterierna ska vara **nationellt lika** för alla poliser och bygga på ett partsgemensamt synsätt som utgår från systematiken i karriär- och utvecklingsvägar med särskilt fokus på att förebygga, förhindra och upptäcka osakliga, oskäligen och diskriminerande löneskillnader hos Polismyndigheten och Säkerhetspolisen.

Beslutat av Polisförbundets kongress 2020.