



Polisförbundet



Polisförbundets
LÖNEPOLITISKA PROGRAM

LÖNEPOLITIK > LÖNEBILDNING > LÖNESÄTTNING > INDIVIDUELL LÖN >

NU ÄR DET DAGS ATT SÄTTA NER FOTEN I LÖNEFRÅGORNA!

En möjlighet börjar alltid med en idé om vad som ska förbättras, för vilka och hur det kan göras. Polisförbundet strävar efter bästa möjliga arbetsvillkor för medlemmarna. För att nå dit måste vi vara målmedvetna och ha ett gemensamt mål för lönepolitiken.

Vårt viktigaste verktyg stavas k-o-l-l-e-k-t-i-v-a-v-t-a-l.

Kollektivavtalet innebär större möjlighet för den enskilde att påverka sina anställnings villkor och situationen på arbetsplatsen. Med kollektivavtal är man garanterad en mängd rättigheter och villkor som är bättre än de som gäller enligt lag. Arbetstagarna ska slippa utpressning. Det är den hårda kärnan i kollektivavtal.

Polisförbundets medlemmar är djupt engagerade i sitt arbete och tar ansvar för verksamhetens innehåll och utveckling. När medlemmarnas fulla kunskap och kompetens tas tillvara utvecklas verksamheten. Det leder till bättre polisarbete och ökad trygghet för medborgarna.

Kompetens, befogenhet och utförande ska belönas bättre. Det är en viktig utgångspunkt i Polisförbundets lönepolitiska arbete. Lönebildningen och ytterst lönesättningen ska fungera så att den bidrar till att uppnå verksamhetsmålen. Det sker om medlemmarna uppfattar att deras lön är ett tydligt erkännande av arbete och prestation. Att vara en duktig polis kräver engagemang och vilja att ta ansvar för verksamheten. Det är också ett komplicerat yrke i ständig förändring. Därför ska förbundet verka för moderna avtal som speglar medlemmarnas behov.

För att lyckas behövs en plan och resurser som mobiliseras för att nå dit vi vill. Det är också viktigt att strategin för planen är väl uttalad och förankrad. Därför har förbundet tagit fram det strategiska lönepolitiska programmet. Dokumentet gör Polisförbundets värderingar tydliga och en gemensam plattform för att nå våra lönepolitiska mål för medlemmarna. Det lönepolitiska programmet är ett strategiskt styrdokument som visar hur förbundet driver lönepolitiken ur ett långsiktigt och hållbart perspektiv.

Tillsammans utvecklar vi en professionell polis.

Lena Nitz

Polisförbundets ordförande



INLEDNING

POLISYRKET ÄR DEN YTTERSTA GARANTEN för att värna vårt demokratiska samhälle i fredstid. Mot den bakgrunden är det mycket viktigt vilka krav som ställs på en polis, vilket medför ett stort ansvar och ställer höga krav på den enskilde polismannens yrkeskunskap, omdöme och integritet.

Polisyirket har en särställning i samhället som ska skydda medborgarna och utöva statens våldsmopol. De befogenheter att bland annat kunna använda tvångsmedel och förebygga brott som följer med polisyirket är kärnan i statens makt. Vi är alla under lag skyldiga att följa de beslut som fattas av den enskilde polismannen i dennes myndighetsutövning.

Utöver det så har staten genom tjänsteplikten begränsat polisernas fritid så att en polisman är skyldig att under ledig tid självmant ingripa för att trygga den allmänna ordningen och säkerheten samt självmant anmäla sig hos sin närmaste förman vid särskilt allvarliga händelser. I polisarbetet finns ett särpräglat samband mellan yrkeserfarenhet och skicklighet

då inslaget av erfarenhetsbaserat lärande är starkt. Skicklighet kan utvecklas genom teoretiska studier och bero på egenskaper och fallenhet hos den enskilde. Erfarenhet måste förvärfvas i vardagliga och återkommande kontakter med yrkets utmaningar.

En stor utmaning är att skapa förutsättningar för en polis att under ett helt yrkesverksamt liv ska känna att arbetet är meningsfullt, stimulerande och utvecklande. Därför är utvecklingen av polisyirket en mycket viktig fråga för Polisförbundet. Det råder därmed ett direkt samband mellan medlemmarnas löneutveckling, yrkets status och hur verksamheten organiseras.

LÖNEPOLITIK

LÖN ÄR EN AV POLISFÖRBUNDETS HÖGST PRIORITERADE FRÅGOR och en central uppgift för en facklig organisation. Enligt förbundsstadgarna ska Polisförbundet arbeta för rätt avvägda löner med hänsyn taget till yrkets kompetens, svårighetsgrad, ansvar och risker i arbetet.

Lönepolitiken är en viktig del av Polisförbundets samlade syn på hur polisyrket ska värderas och har som grundläggande syfte att medverka till att samtliga medlemmar får en god löneutveckling under sitt yrkesverksamma liv.

Vid varje enskilt förhandlingstillfälle måste Polisförbundet med stor omsorg ta ställning till hur det samlade ekonomiska avtalsvärdet på bästa sätt ska fördelas. Den enskilde medlemmens möjlighet att påverka förhandlingsinriktningen sker inom ramen för Polisförbundets demokratiska ordning, till exempel genom att inkomma med motioner.

Ett lönepolitiskt program ska ses som en gemensam grund för lönepolitiken inom hela Polisförbundet och på alla nivåer där lönesättningen påverkas och avgörs. Tillämpningen av politiken ska ske med stor delaktighet, så nära medlemmarna som möjligt.

LÖNEBILDNING

ENLIGT DEN SVENSKA MODELLEN bestäms lönerna genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter – fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer – och tecknandet av kollektivavtal. Ett annat ord för detta är lönebildning. Vi har, till skillnad från många andra länder, valt att säga nej till lönesättning genom lagstiftning. Enligt Polisförbundet ska löner och andra viktiga anställningsvillkor inte ändras efter hur majoriteten skiftar i riksdagen.

Att det finns kollektivavtal ger en trygghet som går långt utöver lagens skyddsnät. Löneökningar kommer inte av sig själva. Det krävs facklig styrka och kollektivavtal som säkerställer en god löneutveckling och andra anställningsvillkor som bland annat ersättning för obekväm arbetstid, övertidsersättning och tjänstepension.

Polisförbundet ska på alla nivåer verka för att förhandlingsarbetet prioriteras och bedrivs kontinuerligt med hög kvalitet.

För att få en fungerande lönebildning krävs det väl utbildade parter som ska hantera avtalen. Berörda chefer har ett särskilt stort ansvar. Det är därför angeläget att dessa chefer har tillräcklig kunskap och kompetens i lönebildningsfrågor. Den enskilde medlemmen måste också få god kunskap för att förstå processen och kunna påverka sin lön.

LÖNESÄTTNING

POLISEN SKA VARA EN ATTRAKTIV ARBETSPLATS och lönenivåerna ska spegla polisyrkets unika särställning i samhället. Även den utsatthet och arbetsbelastning som yrket medför ska värdesättas.

Lönesättningen ska bidra till arbetstillfredsställelse och leda till att poliser attraheras, rekryteras, motiveras och utvecklas vilket i sin tur bidrar till att kompetensen inom Polisens olika verksamhetsgrenar behålls.

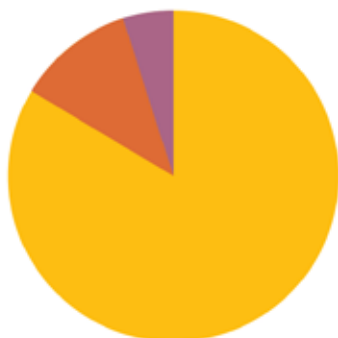
Kriterier som ska påverka lönen är till exempel arbetets svårighetsgrad, befogenheter, yrkeserfarenhet och kompetens samt andra sakliga faktorer. Det är viktigt att de kriterier som lönen bestäms utifrån är väl kända och accepterade.

Polisförbundet anser att de kriterier som ligger till grund för lönesättning ska vara nationellt lika för alla poliser. Detsamma gäller lönebildningen inom Polisen där löneskillnader kan förekomma men inte ska vara oskäliga. Det är lika viktigt att det inte heller förekommer osakliga löneskillnader enligt gällande lagstiftning.

Alla medlemmar ska normalt garanteras en löneutveckling. Lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en lägsta nivå.

Polismannen ska senast efter 5 års anställning erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning. I anställningen som inspektör ska en utökad delegation finnas. Lönen efter fullgjord inspektörsutbildning ska vara individuell, kopplas till den utökade delegationen och ha en lägsta nivå.

INDIVIDUELL LÖN



INDIVIDUELL LÖN ÄR LIKA MED en persons hela lön baserad på en värdering av arbetsuppgifter (vad som görs), arbetets utförande (hur det görs) och andra sakliga faktorer.

Individuell lönesättning kan omfatta såväl individ som grupp/grupper. Den individuella lörens respektive delar kan vara olika stora beroende på vilken funktion som avses. Till exempel kan arbetsledande funktioner bedömas mer utifrån hur arbetet utförs

■ VAD ■ HUR ■ Andra sakliga faktorer

LÖNEKRITERIER

VAD	HUR	Andra sakliga faktorer
<p>ARBETSKRAV (vad som görs)</p> <ul style="list-style-type: none"> – arbetets svårighetsgrad, – befogenhet, – antal arbetsuppgifter, – ansvar för resurser/budget, – ansvar för antal medarbetare. 	<p>UTFÖRANDE (hur det görs)</p> <ul style="list-style-type: none"> – arbetsmängd, – arbetsresultatens kvalitet, – måluppfyllelse. 	<p>MARKNADSKRAFTER</p> <ul style="list-style-type: none"> – löneskillnader kan förekomma men ska inte vara oskäligen
<p>FORMELL KOMPETENS</p> <ul style="list-style-type: none"> – skolutbildning, – vidareutbildning, – yrkeserfarenhet. 	<p>DUGLIGHET (individuell kompetens)</p> <ul style="list-style-type: none"> – självständighet i arbetet, – samarbetsförmåga, – initiativförmåga, – problemlösningsförmåga, – kreativ förmåga, – empatisk förmåga. 	<p>REKRYTERING</p> <ul style="list-style-type: none"> – lönesättning för att lösa rekryteringsvärigheter