



Till arbetstagarorganisationerna

## Polismyndighetens yrkanden m.m. inför avtalsrörelsen 2020-2023

---

### Utgångspunkter för avtalsförhandlingarna

Lönebildningen och övriga anställningsvillkor ska stödja Polismyndighetens långsiktiga mål enligt strategi 2024 – (i) framgångsrik brottsbekämpning och uppkläring, (ii) stark lokal närvaro och (iii) attraktiv arbetsplats och samarbetspartner.

Lönebildningen och anställningsvilkoren är följaktligen medel för att nå en väl fungerande och effektiv verksamhet. Arbetsgivaren är ansvarig för verksamhet, ekonomi och kompetensförsörjning. Verksamhetens behov, mål, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov utgör grunden för den lokala lönebildningen och utformningen av anställningsvilkoren och ska vara styrande på alla nivåer i organisationen, inte minst i lönebildningsarbetet.

En grundläggande förutsättning för måluppfyllelse är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med den kompetens som verksamheten kräver på såväl kort som lång sikt. Lönesättningen är enligt de centrala statliga ramavtalen om löner mellan Arbetsgivarverket och dess respektive motparter ett instrument för att säkerställa detta och ska bland annat stimulera till engagemang och utveckling i arbetet. Lönebildningsprocessen handlar således ytterst om att använda lön som styrmedel i verksamheten, både vad gäller att trygga en ändamålsenlig kompetensförsörjning och att stimulera till goda resultat och bidrag till verksamheten.

När det särskilt gäller kompetensförsörjningen av poliser har Polismyndigheten redan tidigare konstaterat att det behövs en uppvärdering av polisyrket. Detta gäller alltså, inte minst för att bidra till att säkra det politiskt satta tillväxtmålet om 26 200 poliser vid utgången av 2024. Utöver att vara alltså gällande har tanken om uppvärdering av polisyrket också återspeglats i tidigare uppgörelser och partsgemensamma åtaganden. Inte minst det pågående arbete som syftar till att i ett första steg tydliggöra karriär- och utvecklingsvägar (KUV) för

poliser som uppehåller funktionerna ”polis ingripande”, polis lokalpolisområde” och ”polis område” har sitt ursprung i ett sådant tidigare åtagande.

Medarbetarnas skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen måste – jämte den beskrivna vikten av en fortsatt uppvärdering av polisycket – få stort genomslag i lönesättningen, i första hand inom ramen för lönerevision. Genom en tydlig koppling mellan medarbetarens arbetsinsats under året och dennes nya lön blir lönesättningen ett viktigt styrmedel för att myndigheten ska nå goda verksamhetsresultat. Lönerna inom myndigheten ska därför vara individuellt bestämda, och varje chef ska också vara lönesättande chef för sina medarbetare. Att lönerna bestäms individuellt utifrån sakliga grunder medför i sin tur att lönespridningen inom myndigheten blir ändamålsenlig.

Sammantaget är alltså Polismyndighetens målsättning en lönebildning med fokus på medarbetarnas skicklighet och resultat och myndighetens kompetensförsörjningsbehov där lön sätts genom dialog mellan chef och medarbetare.

Det kan vidare konstateras att en verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning är en nyckel till den starka lokala närvaro som krävs för en framgångsrik brottsbekämpning och upplärning.

Det är också under innevarande tillväxtfas särskilt angeläget att erfarna medarbetare vid myndigheten på ett systematiskt sätt fortsätter överföra sina kunskaper och erfarenheter till nyanställda medarbetare.

För att skapa förståelse för fortsättningen av detta dokument förtjänar också följande nämnas: I av riksdagen beslutad reservation gällande 2019 års statsbudget anges att polislönerna behöver höjas ”[f]ör att behålla erfarna poliser och locka fler nya poliser till yrket”. I reservationen föreslås därför ”att Polismyndighetens anslag ökas med 360 miljoner kronor 2019, 720 miljoner kronor 2020 och 1,1 miljarder kronor 2021 för att möjliggöra en höjning av polisernas löner” (2018/19:FiU1). Budgetreservationen beslutades av riksdagen i december 2018, varför medel avsattes till Polismyndigheten i enlighet med reservationen. Medlen finns alltså inom Polismyndighetens tilldelade ramar. De tillkommande 360 miljoner kronorna för 2021, som inkluderar sociala avgifter, benämns i det följande ”extra budgetmedel”.

## Yrkanden

### *Lönebildning*

Mot bakgrund av vad som anförts ovan behöver lönebildningen även fortsättningsvis vila på ett antal beständiga grunder. Polismyndigheten yrkar därför följande:

- I lönerevisionen per den 1 oktober 2021 är utgångspunkten att lönerna i så hög utsträckning som möjligt ska bestämmas utifrån medarbetarnas skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen och i enlighet med Polismyndighetens lönepolitiska strategi. I lönerevisionen bör strukturella satsningar undvikas om det inte är uppenbart att de – i likhet med vad som gäller för vissa gruppchefsfunktioner i vissa delar av myndigheten – behövs ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Under alla förhållanden får eventuella strukturella satsningar inte medföra incitament för poliser i yttre tjänst att söka sig bort från den yttre verksamheten. Till säkerställande av nationell likabehandling behöver lönerevisionen genomföras inom ramen för en nationell samordning.
- Fler än tidigare ska få sina löner bestämda genom lönesättande samtal mellan chef och medarbetare (gäller gentemot Polisförbundet och ST inom Polisen).
- Revisionsbelopp och fördelningen av detsamma fastställs på nationell nivå. I revisionsbeloppet ingår inte de extra budgetmedlen för 2021.

### *Andra anställningsvillkor*

#### *Arbetstider – ob-tillägg*

För att både skapa stödande incitament till en mer verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning och bli en än mer attraktiv arbetsplats som genom denna mer verksamhetsanpassade arbetstidsförläggning bidrar till den starka lokala närvaro som krävs för en framgångsrik brottsbekämpning och uppkläring yrkar Polismyndigheten att en inte obetydlig andel av de extra budgetmedlen för 2021 används till att höja ob-tilläggen och strukturellt förändra systematiken bakom dem. Detta gäller för poliser såväl som för civilanställda.

#### *Utbildartillägg, aspiranttillägg och handledartillägg*

Kunskaps- och erfarenhetsöverföringen från erfarna medarbetare till nyanställda medarbetare har under ett antal år stimulerats genom utbetalning av utbildartillägg, aspiranttillägg och handledartillägg. Dessa tillägg har finansierats genom de lokala omställningsmedlen vilka endast kan användas om samtliga lokala parter är överens om användningen. Det har emellertid noterats att flera av de lokala arbetstagarorganisationerna inom Polismyndigheten har uttryckt att de inte är beredda att stå bakom fortsatt utbetalning av dessa tillägg med stöd av de lokala omställningsmedlen efter den 31 mars 2022. Mot den bakgrunden yrkar Polismyndigheten att parterna sluter ett lokalt kollektivavtal som avlöser Lokalt kollektivavtal om omställningsmedelsfinansierade utbildartillägg, aspiranttillägg och

handledartillägg när detta upphör att gälla den 31 mars 2022, och att detta nya lokala kollektivavtal finansieras genom att revisionsbeloppet minskas i motsvarande mån. Polismyndigheten är emellertid beredd att frångå detta yrkande om samtliga lokala arbetstagarorganisationer uttryckligen ställer sig bakom fortsatt utbetalning av nämnda tillägg med stöd av de lokala omställningsmedlen även efter den 31 mars 2022.

## **Övriga dialogpunkter**

### ***Karriär- och utvecklingsvägar***

Polismyndigheten har som inriktning att använda en del av de extra budgetmedlen till att – om fortsatt behov finns – vidta de återstående erforderliga lönestrukturella åtgärderna gällande KUV för poliser i funktionerna ”polis ingripande”, ”polis lokalpolisområde” och ”polis område”. Åtgärderna – som i så fall ska syfta till att skapa än mer ändamålsenliga lönestrukturer för de nämnda funktionerna utifrån tänket bakom KUV – ska vidtas utifrån den regionala/lokala problembilden, inklusive de ekonomiska förutsättningarna på kort och lång sikt, där minsta gemensamma nämnare sett ur nationellt perspektiv skulle kunna vara viss strukturell justering av lönerna för de poliser som inplaceras i de så kallade medarbetarnivåerna M3 och M4.

### ***Löneläget i polisregion Stockholm i relation till den polisiära tillväxten***

Polisiär kompetens är begränsad på den öppna arbetsmarknaden. Det är endast Polismyndigheten som kan tillse att rätt antal poliser utbildas för att tillväxtmålet om 26 200 poliser vid utgången av 2024 ska uppnås. Polismyndigheten har de senaste åren tillsammans med andra berörda aktörer arbetat intensivt med att attrahera medarbetare till myndigheten, genom bland annat aktivt kampanjarbete, förbättring av ansökningsprocessen till polisutbildningen samt utökning av antalet utbildnings- och distansutbildningsplatser. Åtgärderna har ökat antalet sökande till polisutbildningen, men trots detta har alla utbildningsplatser inte fyllts. Polismyndigheten kommer fortsatt behöva arbeta med alla tillgängliga verktyg för att lyckas attrahera det antal studenter med rätt kompetens som krävs för att tillväxtmålet ska uppnås.

Polismyndigheten har mot angiven bakgrund ytterligare analyserat potentiella sökande och kandidaters förutsättningar, såsom ekonomiska och demografiska förhållanden, liksom drivkrafter och uppfattningar om arbetsgivare i allmänhet och Polismyndigheten i synnerhet. Nyligen genomförda analyser inriktade på dessa frågeställningar ger vid handen att ekonomiska incitament väger tungt för viktiga målgrupper i arbetet med att attrahera sökande. Åldersgruppen 25-34 år, som är högstintressant för Polismyndigheten, är enligt analysen mycket mottaglig för ekonomiska incitament. Målgruppen har hög skuldkvot, är välutbildad och är relativt etablerad på arbetsmarknaden, med en genomsnittlig månadslön omkring 5 000 kronor högre än begynnelselönen för polis. Detta leder till att många av rent ekonomiska skäl har svårt att växla över till en polisiär karriär. De ekonomiska incitamenten gör sig särskilt påmind i Stockholmsregionen där levnadsomkostnaderna är högre, vilket medför att en än större andel av målgruppen i

denna region väljer att avstå från att söka sig till polisyrket av rent privatekonomiska skäl. Detta riskerar i sin tur att påverka tillväxttakten negativt då behovet av nya poliser är som störst i Stockholmsregionen.

Polisregion Stockholm har till följd av bland annat det anförda ännu idag som enda polisregion färre poliser än vid myndighetsombildningen. Så sent som i början av juni 2021 beslutades att ett 40-tal poliser från NOA och polisregion Mitt ska förstärka polisregion Stockholm under resten av 2021. Om den polisiära tillväxttakten inte ökar i Stockholm ligger det på motsvarande sätt i farans riktning att polisregionen kan komma att mer permanent behöva kompensera med förstärkning från andra delar av landet.

Om tillväxtmålet ska uppnås är det följaktligen viktigt att fler stockholmare än tidigare attraheras att söka sig till polisyrket. För att stimulera till detta kan begynnelselöner för Stockholms poliser behöva höjas ytterligare.

Polismyndigheten avser mot den angivna bakgrunden under de närmaste veckorna ytterligare utreda de ekonomiska effekterna på kort och lång sikt av ett eventuellt beslut om att höja begynnelselöner för Stockholms poliser. Innan ett sådant beslut fattas behöver även andra än de rent ekonomiska konsekvenserna undersökas närmare. Även frågan om huruvida det skulle kunna vidtas andra – för ändamålet bättre – åtgärder av lönestrukturell eller annan karaktär behöver få vara öppen under dessa närmaste veckor.

Om begynnelselöner behöver höjas eller om någon annan lönestrukturell eller liknande åtgärd behöver vidtas kommer denna behöva finansieras genom de extra budgetmedlen.

För Polismyndigheten

Mathias Berg  
Förhandlingschef