



5. Arbeidsvilkår

Innledning

Arbeidet for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår står sentralt i Politiets Fellesforbunds virksomhet. Vi vil bidra til å finne de gode løsningene i tråd med den norske modellens tradisjoner og alltid jobbe for etterlevelse av våre medlemmers rettigheter.

Denne saken omhandler alle former for arbeidsvilkår med unntak av lønn som fremmes for landsmøtet som egen sak.

Etter forrige landsmøte ble lokallagene involvert i og fikk komme med innspill til prioriteringer innenfor landsmøtets vedtak, og med bakgrunn i det som kom frem, gjennomførte forbundsstyret et grundig prioriteringsarbeid. Formålet med prioriteringen er å sikre større måloppnåelse for våre medlemmer ved å spisse fokuset mot gitte prioriteringer. Dette har forbundet lyktes med i stor grad, her vises det til årsberetningen.

Forbundsstyret satte følgende prioriteringer for siste landsmøteperiode:

- a) Pensjon og særalder (herunder arbeidet med gradssystem)
- b) ATB (Arbeidstidsbestemmelsene)

Pensjon er omhandlet i sak 4 Lønn.

Når det gjelder ATB har det vært arbeidet kontinuerlig gjennom landsmøteperioden med tematikken med månedlige møter i ATB-forum, lokallagssamlinger, modulkurs m.m. I tett dialog mellom lokallagene og forbundsstyret, ble det besluttet å ikke si opp avtalen ved fristens utløp 30. september 2022. Heller ikke arbeidsgiver ønsket å si opp avtalen.

Vi ser at det meste av problematikken omkring ATB handler om etterlevelse og praktisering. Utvidende og innskrenkende tolkninger av hjemlene har vært og er fortsatt problematisk derfor blir

Etterlevelse av viktige avtaler for Politiets Fellesforbund sine medlemmer helt essensielt.

En rekke avtaler og særavtaler regulerer viktige arbeidsvilkår for de ansatte i politietaten. Flere av disse inneholder bestemmelser som gir vern mot uheldig arbeidsbelastning. Noen av avtalene gir arbeidsgiver også adgang til unntak fra strengere vern i arbeidsmiljøloven. Dessverre er det slik at økt fleksibilitet for arbeidsgiver, er det samme som mindre forutsigbarhet og større totalbelastning for den ansatte.

Over flere år har myndighetene ønsket å bruke mindre penger på staten og i denne sammenheng; på politiet. Innsparinger og reformer, samtidig som at oppgavene til politiet har blitt flere, har ført til en betydelig effektivisering. Effektiviseringen er hentet ut på mange områder. Et av områdene er arbeidsvilkår. Både ved at arbeidsgiver praktiserer en

fleksibilitet ut over det regelverket tillater, ved at man utnytter mulighetene i eksisterende regelverk fullt ut og ved at kompensasjonen utfordres.

Eksempler på manglende etterlevelse av regelverk som har betydning for våre medlemmers arbeidsvilkår:

- Arbeidstid, jobbing annenhver helg, lengre arbeidssett og brudd på ATB
- Stillingskodesaken der pensjon utfordres
- Kost på reise
- Reisetidsaken
- Utstrakt bruk av beordringer/styringsrett, også der det er tvilsomt at det kan benyttes styringsrett

Manglende etterlevelse av dagens regelverk knyttet til arbeidsvilkår gir våre medlemmer for stor totalbelastning. Det er en utvikling Politiets Fellesforbund er meget bekymret for og ikke lenger kan godta.

I forrige landsmøteperiode påbegynte vi et systematisk arbeid med å sette søkelyset på etterlevelse av regelverk knyttet til arbeidsvilkår. Dette er en vanskelig oppgave som krever fokus og prioritet både fra lokallagene så vel som forbundskontor og politisk ledelse. Vanskelig for det vil kreve endring i praksis mange steder. Dette arbeidet må videreføres i kommende landsmøteperiode.

Regelverk som er særlig viktig for våre medlemmers arbeidsvilkår og som dermed krever korrekt etterlevelse:

- Arbeidstidsbestemmelsene i politi- og lensmannsetaten
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen og særlig medbestemmelse
- Arbeidsavtaler – statens reiseregulativ, særavtaler
- Reisetidssaken

Når de som skal håndtere samfunnskriser selv sendes ut i en krise

Gjennom de siste tre årene har den ene krisen avløst den andre. Norsk politi er en beredskapsorganisasjon som skal håndtere kriser, men vi må være ressursatt for den nye hverdagen som i stor grad handler om å stå i kriser over tid. Belastningen på førstelinje har vært stor med mange midlertidige ansettelse både av politiutdannede og andre. Samtidig har flere og flere sivile måttet gå over på turnus som følge av pass- og identitetskortkrisen. Disse er ikke omfattet av arbeidstidsbestemmelsene og den samme grad av beskyttelse som de som går på ATB er.

Grunnberedskapen i politiet er en egen sak under sak 6 Samfunnsansvar, men grunnberedskapen er i høyeste grad også en del av våre medlemmers arbeidsvilkår. Beredskapen må styrkes slik at ikke enhver situasjon håndteres som noe uforutsett og hvor unntaksbestemmelsene benyttes. Våre medlemmer opplever en arbeidsgiver som benytter ATB for å kunne ta ned bemanningen og flytte mannskaper rundt.

Regelverket brukes som det er krise hele tiden. Man kan stille spørsmål ved hvilken personalpolitikk norsk politi har. En overordnet personalpolitikk for vår egen etat har ikke vært diskutert på 10 år. Vi må ha en personalpolitikk som er bærekraftig over tid!

Særskilt om bruk av stillingskoder med «lensmann»

Politiets Fellesforbund mener det er på høy tid at politietaten følger føringer om overgangen til kjønnsnøytrale og riktige stillingskoder.

I brev av 01.07.21 uttaler Politidirektoratet følgende:

Som kjent har regjeringen på bakgrunn av anmodningsvedtak i Stortinget besluttet å innføre kjønnsnøytrale stillingskoder. For vår etat gjøres det ved å innføre kjønnsnøytrale funksjonstitler for de som er plassert i stillingskode 0326 lensmann. Justis- og beredskapsdepartementet har tidligere, i brev av 28. april 2021, besluttet at "lensmannskontor" skal erstattes med "politistasjon" og at funksjonstittelen "lensmann", som leder av en tjenesteenhet og et tjenestested som er hovedsete i et nåværende lensmannsdistrikt, endrer navn til "politistasjonssjef".

Dette er en føring som i klare trekk indikerer at «Politi- og lensmannsetaten» ikke lenger skal være en riktig beskrivelse av politietaten. Dette understrekes av at Politidirektoratet i brevet også konkluderer med det samme:

Det er videre igangsatt et arbeid med navneendring av etatens navn til "politiet", sammen med andre endringer som må gjennomføres i lovs form.

Disse føringene tilsier naturlig nok at heller ikke stillingskoden «lensmannsbetjent» skal videreføres. Koden er ikke kjønnsnøytral, og det er åpenbart ikke riktig at en betjent som har sitt daglige virke på en politistasjon i «Politiet» skal ha/få stillingskoden «lensmannsbetjent».

5.1. Medbestemmelse under press

Hovedavtalen i staten (HA) regnes som den viktigste avtalen for partssamarbeidet i staten. Hovedformålet er å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag på alle nivå og gi organisasjonenes tillitsvalgte reell innflytelse på arbeidsplassene (NOU, 2010:1). Det er den eneste hovedavtalen som gir forhandlingsrett til partene også på forhold som ikke gjelder lønns- og arbeidsforhold i staten. Medbestemmelsesretten i staten er en sentral del av prinsippet om et godt samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Det har blant annet bidratt til et lavt konfliktnivå, god omstillingsevne og produktivitet i norsk næringsliv og forvaltning.

Avtalen kom på plass i 1980. Da den ble signert ble det understreket at ansatte i staten ikke kunne ha den samme samarbeidsretten som ansatte i privat sektor fordi de da ville få mulighet for større innflytelse på politikken enn det vanlig borgere hadde. Partene var enige om at hovedavtalen skulle være forhandlingsorientert, ikke samarbeidsorientert av hensyn til denne muligheten for politisk innflytelse (Medbestemmelsesbarometeret 2019: Lægred, 1983). Ansatte i staten fikk rett til informasjon, drøfting og forhandling, med tilhørende tvisteløsningsmekanismer og krav til saksbehandling, for å kunne bidra til statens evne til effektiv gjennomføring av den statlige politikken, tilsvarende arbeidstakernes bidrag til produktivitet i privat sektor.

Allerede i formålsparagrafen (HA § 1) omtales hensikten med avtalen, og fokuset på medbestemmelsesretten, innflytelse på organisering av egen arbeidsplass, faglig- og personlig utvikling, være et redskap for utvikling av ledelse, samarbeid og arbeidsmiljø, samt videreutvikle samarbeidet så det bidrar til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting (hovedavtalen i staten § 1). Det beskrives også at avtalen skal være grunnlaget for rett til medbestemmelse ved siden av andre lover som for eksempel tjenestetvistloven og statsansattloven. Medbestemmelsen er altså forankret både i lov- og avtaleverket, i tillegg til at den også er grunnlovsfestet (GR§ 110).

Selv om medbestemmelse og medvirkning som begreper gjerne brukes om hverandre, er det viktig å forstå forskjellen mellom dem. Medbestemmelse er representativt og ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene. Medbestemmelse vil si deltakelse og innflytelse i beslutningsprosesser. Fagforeninger og tillitsvalgte representerer ansatte i bedriftsutvalg, arbeidsutvalg og andre partssammensatte organ på arbeidsplassene. For eksempel er møtearenaen omtalt som «IDF», det øverste organet for medbestemmelse i politiet, både på lokalt og sentralt nivå. I dette representative demokratiet samarbeider partene om å løse organisatoriske problemer som oppstår på grunn av endringer i markeder, reguleringer og bedriftsinterne forhold.

Medvirkning på sin side kan sies å være en mer direkte relasjon mellom ledere og ansatte, hvor medarbeiderne selv medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen. Medvirkning betyr altså at enkelte ansatte har et ansvar for å bidra til videreutvikling av eget arbeid, egen arbeidssituasjon og dermed også utvikling av arbeidsplassen og virksomheten slik Falkum (2008) beskriver at Thorsrud og Emery (1970) utformet det i samarbeidsforsøkene på 1960-tallet. Medvirkning forutsetter tett dialog og kommunikasjon mellom den enkelte ansatte og nærmeste leder (Medbestemmelsesbarometeret, 2019). Når det under omtales at vi går i en mer individualisert retning er det viktig å kjenne til disse forskjellene.

I forrige landsmøteperiode var det viktig for Politiets Fellesforbund å få frem tydeligheten av at forhandlingsinstituttet må bestå grunnet utspill fra Arbeidsgiverrådets utspill om et ønske om å endre og ta ut forhandlingsretten og forhandlingsinstituttet i forbindelse med forhandlinger om ny hovedavtale.

Forhandlingene om den nye hovedavtalen er fortsatt ikke påbegynt når landsmøtet avholdes, så det er ingen grunn til å endre dette vedtaket fra forrige landsmøte, men vel så viktig som at forhandlingsinstituttet må bestå, er hvem som skal utøve medbestemmelsen som bringer saken over på

5.1.1 Ledelse og kultur

Våre medlemmer opplever en arbeidsgiver som støtter seg mer og mer på det juridiske og hvor nærmeste leder stadig oftere henviser til HR-avdelingen i det daglige møtet med sine ansatte. Medbestemmelsen utøves ikke mellom leder og ansatte gjennom de tillitsvalgte, og ledelse utøves ikke i dialog mellom leder og den ansatte, men gjennom rundskriv fra sentralt hold. Dette strider mot den norske modellen og trepartssamarbeidet.

Politiets Fellesforbund støtter behovet for noe sentralisering for å skape et enhetlig politi, samtidig bør ikke dette være en fremtidig lederplattform i politiet. Politiets Fellesforbund ønsker handlingskraftige og beslutningsdyktige ledere på alle nivåer og ikke en byråkratisk organisasjon hvor alle beslutningene fattes i toppen av hierarkiet. Det vil svekke lokal autonomi og på sikt innskrenke den lokale, kreative dynamikken mellom ledelse og ansatte.

Ledelse skal være personorientert og kjennetegnes ved direkte påvirkning gjennom dialog. Ledelse utøves gjennom verdier og kultur og handler om å skape oppslutning om visjoner, mål og milepæler. I tillegg handler ledelse om å stimulere medarbeidernes motivasjon, innsatsvilje og samhandling mot felles mål. Ledelse handler også om å oppnå resultater gjennom de ansatte.

Styring handler i stor grad om administrasjon og forvaltning gjennom formaliserte rapporteringsrutiner, målekriterier og styringsparametere.

Begrepet styringsrett er den såkalte restkompetansen. Vi aksepterer at der lovverket og avtaleverket ikke er til hindring, kan arbeidsgiver benytte sin styringsrett. Mer enn å ha

søkelyset på styringsrett bør vi endre fokuset mot handlingsrom. Der hvor ikke lov- og avtaleverket sier noe annet, ligger lederens handlingsrom. Det er i handlingsrommet muligheten for å utøve god ledelse ligger.

Politiets Fellesforbund jobber aktivt for å påvirke arbeidet med holdning, kultur og ledelse i politi- og lensmannsetaten. Det er viktig at etaten har kulturer som kjennetegnes av dialog, trygghet og tillit mellom leder og medarbeider. Hvis det oppstår uønskede og kritikkverdige forhold, som for eksempel seksuell trakassering, mobbing eller korrupsjon skal det være holdninger, systemer og rutiner som sikrer habil og tillitsvekkende behandling. Dette krever et kontinuerlig arbeid. Politiets Fellesforbund ønsker en tydeligere satsing på holdning, kultur og ledelse og at dette hører hjemme i en tillitsreform. Forbundet ønsker økt bevissthet på hvilke verdier ledere i politiet skal stå for, og at dette er en prosess hvor politiledere blir involvert.

5.2. Varslingsproblematikken før og nå

Politiets Fellesforbund har bidratt til å forsterke varslingsinstituttet og satt søkelyset på varslings i samfunnet. Varsling er av stor verdi for samfunnet, men det forutsetter at varsler får en tillitsvekkende og habil behandling. Det forutsetter også at den som varsler om kritikkverdige forhold og omvarslede blir tilstrekkelig ivaretatt i prosessen. Det kan igjen føre til at også andre som er vitne til kritikkverdige forhold tør å ta risikoen med å varsle.

Samfunnsnyttene av å avdekke kritikkverdige forhold i arbeids- og samfunnslivet er enorm, og det kan gi store årlige besparelser. For å sikre den viktige samfunnsnyttene må lovverk og organisatoriske rammer prioriteres. Politiets Fellesforbund mener også det er viktig å sette søkelys på intern opplæring og se på de interne rutineene for varslings. Et av tiltakene for økt kompetanse er Politiets Fellesforbund sitt bidrag i utarbeidelse av e-læring for varslings i samarbeid med vernetjenesten, de andre fagorganisasjonene og arbeidsgiver. Målet er økt kompetanse og kunnskap for alle ansatte i politiet. Politiets Fellesforbund har også gjentatte ganger overfor arbeidsgiver påpekt viktigheten av gjennomgang/evaluering av praksisen ved varslings og gjeldende varslingsrutiner. Tilbakemelding fra Politidirektoratet er at dette vil bli gjennomført høsten 2022.

Vi har kommet et godt stykke på vei, men det gjenstår fremdeles mye for å sikre et tilstrekkelig varslingsvern og å hente ut den samfunnsmessige gevinsten varslings har. Politiets Fellesforbund er fornøyd med å ha påvirket til at norsk politi nå skal få et varslingsombud, som et viktig tiltak for å sikre bedre håndtering av krevende varslings saker. Politiets Fellesforbund var derfor innledningsvis positive, når Justis- og beredskapsdepartementet tidligere i år, annonserte at det ville innføre varslingsombud for politiet. Dette fordi Politiets Fellesforbund siden 2015 har jobbet systematisk og bredt for å få på plass et uavhengig nasjonalt ombud med tilstrekkelig myndighet, rolle og kompetanse – for å styrke varslingsinstituttet. Vi så dette som en god start for å få til et ombud for alle, og så frem til samarbeid og dialog om innretning av ombudet. Etter å ha finlest teksten i oppdragsbrevet var det ikke mulig for Politiets Fellesforbund å bli med på veien videre. Supplerende tildelingsbrev nr. 11, om opprettelsen, hadde så store mangler, var svært begrensende og svarte ikke på utfordringene med håndtering av varslings i politiet.

Politiets Fellesforbund besluttet derfor å si ifra om vårt standpunkt, noe som igjen resulterte i at justisministeren snudde, og valgte å trekke oppdragsbrevet tilbake. Det betyr ikke at vi i Politiets Fellesforbund ikke skal kjempe videre for opprettelse av et nasjonalt varslingsombud. Vi skal fortsette den gode jobben vi gjør, i fellesskap, med mål om å få et nasjonalt varslingsombud – med de nødvendige rammene og med myndighet til å gjennomføre. Politiets Fellesforbund har bidratt til å få varslings høyere på agendaen. Dette

bidrar igjen til at arbeidsgiver og vi som parter i politiet må få fortløp i oppfølgingen av det viktige interne arbeidet som evaluering og opplæring.

Politiets Fellesforbund fastholder at det er helt avgjørende at ombudet, uavhengig av nivå, er habilt, uavhengig, har tilstrekkelig myndighetsområde, rolle og ansvar. Begrenses dette er Politiets Fellesforbund bekymret for at ombudet ikke får nødvendig tillit, legitimitet eller gjennomslagskraft. Politiets Fellesforbund sin erfaring er at hovedutfordringen med håndtering og ivaretagelse i varslings saker er at de som skal behandle sakene ikke er objektive, og det er manglende tillit til troverdig behandling av varselet. Ofte rettes fokus på person og involverte parter fremfor selve varselet. Varslerne og omvarslede blir i manglende grad ivaretatt. Politiets Fellesforbund erfarer til stadighet at et varsel om kritikkverdige forhold vurderes ut ifra om det er straffbart eller ei, og hvis de ikke er straffbart er det heller ikke et kritikkverdig forhold. Dette handler i stor grad om manglende kunnskap og kompetanse, men det handler også om kultur og ledelse.

Et varslingsombud vil kunne bidra til å sikre habil, troverdig og tillitsvekkende behandling i varslings saker av alvorlig karakter. Dette betyr ikke at arbeidsgivere i virksomhetene skal fratras sitt ansvar. Snarere tvert imot. De vil kunne bistå og trygge, samt bidra til å sikre habil og objektiv behandling, noe som i dag er en hovedutfordring i varslings saker.

Samfunnsnyttene av å avdekke kritikkverdige forhold i arbeids- og samfunns liv har en økonomisk side, hvor et varslingsombud vil kunne bidra til å sikre enorme besparelser for samfunnet. Det har også en stor individuell- og samfunnsmessig verdi.

For varslere og omvarslede, som står i en svært vanskelig situasjon, kan verdien av å ha et uavhengig sted å gå til være avgjørende. Manglende oppfølging, ivaretagelse, vilje og evne til å lære av feil, vil i ytterste konsekvens kunne bety at fundamentale rettsprinsipper og verdier settes til side. Samfunnet har behov for en ansvarlig funksjon med et enhetlig ansvar.

Politiets Fellesforbund jobber også for å fremme opprettelse av en varslerdomstol. Dette er et viktig fremtidsmål. 2. juli 2020 fremmet Arbeids- og sosialdepartementet forslag om å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å avgjøre tvister om gjengjeldelse etter varslings i arbeidsmiljøloven. Politiets Fellesforbund er positiv til at man har kommet et steg videre med forslag om et lavterskeltilbud, men mener fortsatt at opprettelse av en egen, uavhengig tvisteløsningsnemnd for varslings er den beste løsningen.

Det er et viktig signal at stadig flere politiske partier har tatt inn dette med å opprette et uavhengig varslingsombud inn i sine partiprogrammer. Politiets Fellesforbund sitt landsmøtevedtak om varslings har derfor hatt en viktig samfunnsverdi. Politiets Fellesforbund kan først revurdere anbefalingen til våre medlemmer om ikke å varsle, før et varslingsinstitutt er forbedret og til det beste for politiet og samfunnet. Et uavhengig varslingsombud, ikke kun for politiet – men for offentlig sektor, mener Politiets Fellesforbund er til det beste for våre medlemmer og samfunnet for øvrig. Og vi mener det haster med å få det på plass.

5.3. Identitetsskjerming

Politiets Fellesforbund har gjennom landsmøtevedtak i 2016 og 2017 satt søkelys på identitetsskjerming og anonymitet. I desember 2019 behandlet forbundsstyret «Politisk programpakke» frem mot Stortingsvalget 2021 hvor «Identitetsskjerming» ble en de seks prioriterte sakene. I januar 2021 opprettet forbundsstyret en prosjektgruppe for å drifte «Prosjekt Identitetsskjerming». Saken er kompleks og krever systematisk og koordinert styring gjennom prosjektgruppen.

I februar i år gjennomførte Politiets Fellesforbund en undersøkelse blant sine medlemmer med spørsmål om trusler og ubehagelige hendelser etter arbeidstid, enten mot seg selv eller sin familie. Over 4500 medlemmer svarte på undersøkelsen. Undersøkelsen avdekket et stort omfang:

- Nær seks av ti frykter at noe kan skje med dem eller familien etter arbeidstid, som kan være knyttet til jobben i politiet.
- Nær seks av ti har mottatt trusler, i arbeidstiden eller på fritiden, om at noe skal skje eller gjøres mot dem selv eller deres familier.
- Over tre av ti har opplevd ubehagelige hendelser etter arbeidstid, enten mot seg selv eller sin familie – og som de mener er knyttet til jobben som politiansatt.
- Nær syv av ti har som følge av jobben som politiansatt, tatt forholdsregler med hensyn til sikkerheten, ut over det som er vanlig å gjøre.

Vi har i år gjennomført flere møte møter med politikere på Stortinget og regjering og vi har i tillegg hatt flere medieoppslag. I april bekreftet justisminister Emile Enger Mehl at regjeringen skal sette ned et utvalg som skal se nærmere på behovet for en lovendring. Vi forventer at forslag til mandat og utvalgsmedlemmer er på plass høsten 2022.

Det er behov for landsmøtets prioritering av denne saken fremover da vi erfaringsmessig vet at lovsaker er svært ressurs- og tidkrevende.

5.4. Arbeidsavtaler

Arbeidsgivers økende bruk av styringsretten utfordrer arbeidstakers stillingsvern gjennom arbeidsavtalen.

Før sommeren ble «ansatt i politiet» utfordret med at som ansatt i politiet er man ansatt i hele virksomheten og uavhengig av om man omfattes av beordringsinstituttet gjennom politilovens § 21, er Politidirektoratets oppfatning at man kan beordres til tjeneste andre steder enn der man har søkt og fått stilling.

Et annet moment i eksisterende arbeidsavtaler er formuleringen «den til enhver tid gjeldende arbeidsplan» som oppfyllelse av arbeidsmiljølovens § 14-6 j om krav til lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid, i arbeidsavtalen. Her mener vi at det som et minimum bør gå frem hvorvidt arbeidstiden er dagtid, to-skift eller tre-skift.

Tidligere i år fikk vi ny rettspraksis gjennom en dom fra Høyesterett knyttet til trekk i lønn ved for mye utbetalt lønn, og Politidirektoratet vil nå endre sine arbeidsavtaler på dette punktet i tråd med endrede standard maler for staten og ny rettspraksis.

Saken PF Øst har sendt inn dokumenterer problematikken omkring arbeidsavtalene på en meget god måte selv om punktet omkring lønnstrekk nå er kvittert ut.

Som følge av at EU-direktiv 2019/1152 om tydelige og forutsigbare vilkår skal implementeres i det norske lovverket, kan det bli endringer i arbeidsmiljøloven. Statsansattloven m.m. også som gjør at de standardiserte malene må endres, men dette er det for tidlig å si noe om ennå.

Forbundsstyret støtter at arbeidsavtalen må gi en forutsigbarhet både for arbeidstaker og arbeidsgiver, og ser at arbeidet omkring endring av arbeidsavtalene må intensiveres, men ønsker ikke gjennom vedtaksform å begrense arbeidet til landsmøteperioden 2022 - 2024.

5.5. Forslag fra Oslo politiforening – ATB inn i studieløpet på Politihøgskolen

Forbundsstyret har diskutert forslaget fra Oslo politiforening og ser behovet for at nyutdannede fra Politihøgskolen bør være rustet for hverdagen i politiet, ikke bare med et faglig og politioperativt blikk, men også med et HMS-perspektiv. Kunnskap om ATB og forståelsen for arbeidstidsbestemmelsene, er en viktig del av dette perspektivet, og skal man kunne etterleve noe, må man også ha kunnskap om det.

Fremfor å arbeide for å få det inn som en del av studieløpet, som er en ganske omfattende prosess, er en lavhengende frukt å arrangere egne «jobbsøkerkurs» hvor ATB er en del av opplæringen, for våre PHS medlemmer. Dette trenger ikke noe landsmøtevedtak, men kan vedtas av forbundsstyret gjennom kurs- og opplæringsplanen.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for ivaretagelse av medbestemmelse etter hovedavtalen. Ivaretagelse av partssamarbeidet er et ansvar for ledere på alle nivå og skal ikke delegeres til en HR-avdeling. Ledere i politiet må sikres et reelt handlingsrom slik at de får muligheten til å utøve god ledelse.
2. Politiets Fellesforbund skal arbeide for opprettelse av et uavhengig varslingsombud for offentlig sektor, varslingsnemnd og varslingsdomstol.
3. Politiets Fellesforbund skal arbeide for en lovendring som sikrer bedre identitetsskjerming for politiansatte gjennom to mulige og samvirkende strategier:
 - a. Regel og praksisendringer som gjør det vanskeligere å få tilgang til tjenestepersonenes identitet.
 - b. Gjøre det vanskeligere / straffbart å foreta krenkende bruk av de opplysninger man har fått eller har tilgang til.
4. Politiets Fellesforbund skal arbeide systematisk og målrettet for endring av arbeidsavtalene slik at de gir forutsigbarhet og tydelige arbeidsvilkår i tråd med norsk lov og at bruk av ulovlige arbeidsavtaler avvikles.
5. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at ansatte i politiet sikres forutsigbare kollektive arbeidsplaner, og at tjenesteplanlegging ikke brukes som effektiviseringstiltak som går på bekostning av de ansattes arbeidsvilkår.
6. Politiets Fellesforbund skal følge opp at arbeidsgiver følger føringer om kjønnsnøytrale stillingskoder, og for å avslutte dagens bruk av lensmannskoder i politiet.
7. Disse vedtak erstatter tidligere vedtak i sak 5 Arbeidsvilkår fra 2020.