



Sak 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.

Arbeidstidsforvaltning i politiet og PST

Bakgrunn

Å sikre forsvarlige arbeidstidsordninger for ansatte i politiet og PST er, og har vært, ett av Politiets Fellesforbunds viktigste innsatsområder. Det er grunnleggende for Politiets Fellesforbund som fagforening å sikre våre medlemmer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø – også i relasjon til arbeidstidsbelastninger.

I en etat som politiet, der mye av aktiviteten er hendelsesstyrt, påhviler det arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver et stort ansvar å påse at belastningen på den enkelte, både på kort og lang sikt, ikke overstiger nivået for hva som kan være helseskadelige arbeidstidsbelastninger.

EUs arbeidstidsdirektiv og arbeidsmiljøloven danner grunnlaget for arbeidstidsforvaltning i samfunnet vårt i stort. Samtidig er det i loven gitt unntaksadganger som er benyttet av partene i politiet og PST.

Politiets Fellesforbund anerkjenner at norsk politi har behov for unntak fra arbeidsmiljøloven for å kunne opprettholde beredskapsevnen og levere på sitt samfunnsoppdrag. Samtidig anser vi det som vesentlig å balansere politiet som virksomhet sitt behov for fleksibilitet, opp mot de ansattes behov for vern mot overbelastning.

Dersom arbeidsgivers behov for fleksibilitet er begrunnet i for lav bemanning, skal arbeidstakerorganisasjonene være forsiktige med å innvilge unntak fra arbeidsmiljøloven. Da er oppbemanning løsningen på fleksibilitetsbehovet. Polititjenestens egenart tilsier imidlertid at det vil være behov for unntak fra arbeidsmiljøloven som ikke umiddelbart er løsbart med økt bemanning. På denne bakgrunn er det inngått avtaler som imøtekommer arbeidsgivers behov, for å kunne levere på samfunnsoppdraget.

Normalsituasjonen

Mange av våre medlemmer er ikke omfattet av unntak fra arbeidsmiljøloven. I et verneperspektiv vil dette være de arbeidstidsordningene som gir best vern. Å følge arbeidsmiljølovens rammer for arbeidstidsbelastning er det samfunnet gjennom lov har sagt er å foretrekke, dersom forholdene tillater det. I tillegg er man som statsansatt omfattet av hovedtariffavtalen i staten, som i fellesbestemmelsene også setter rammer rundt de ansatte,

knyttet til arbeidstid. Mange av våre medlemmer, som ikke inngår i beredskapselementene i norsk politi, er vernet av arbeidsmiljølovens- og hovedtariffavtalens normalbestemmelser.

ATB – særavtale om unntak fra arbeidsmiljøloven

Etter søknad fra arbeidsgiver har partene i politiet inngått særavtale avtale om en rekke unntak fra arbeidsmiljølovens normalbestemmelser for grupper av ansatte. Avtalen i sin helhet kan leses her: <https://pf.no/assets/docs/ATB-2024-med-protokoll-sist.pdf>

Avtalen innebærer unntak knyttet til krav til døgnhvile, krav til ukehvile, adgang til gjennomsnittsberegning, samt en rekke andre bestemmelser. Hvem som er omfattet fremgår av omfangsbestemmelsen i selve avtalen. Avtalen innebærer svekket vern når det gjelder arbeidsmiljølovens og hovedtariffavtalens normalbestemmelser knyttet til arbeidstid, mot kompensasjon. Hjemmelsgrunnlaget for avtalen ligger hovedsakelig i arbeidsmiljølovens § 10-12 nr. 4.

Avtalen skal evalueres innen 1.9.2025.

Uregulert arbeidstid

Arbeidsmiljøloven gir adgang til å definere noen type stillinger som «ledende» eller «særlig uavhengige». Både loven og forarbeidene til loven setter premissene for hva som skal til for at en stilling skal kunne defineres som ledende eller særlig uavhengig.

I politiet har det vært en rekke stillinger på ulike ledernivåer som gjennom den såkalte «lederavtalen» ble definert som ledende – uten konkrete vurderinger om hvorvidt premissene for å ha uregulert arbeidstid var hensyntatt.

Partene på virksomhetsnivå (Politidirektoratet) har i landsmøteperioden fremforhandlet en ny avtale om overgangsordninger for de som har vært på gammel lederlønnsavtale, og definert nivå to i politidistriktene til å være på et nivå som kan vurderes kollektivt til å ha såpass stor autonomi på sin egen arbeidstid at de kan ha uregulert arbeidstid. Nivåene under skal i utgangspunktet ha regulert arbeidstid, men det kan i konkrete tilfeller avtales noe annet. Kompensasjonsnivået for å ha uregulert arbeidstid skal avspeiles i den ansattes årslønn.

Behovet for beredskapsvaksordninger

Hovedtariffavtalen i staten og ATB legger rammer for beredskapsvakter – i de tilfeller der beredskapen ikke dekkes av aktiv tjeneste.

Hovedtariffavtalens § 17 nr. 5 gi adgang til å avtale andre beredskapsordninger enn det som fremgår av normalbestemmelsene.

I landsmøteperioden har man på sentralt nivå fremforhandlet beredskapsavtaler for stabslederfunksjonen, PM/PD-jour og kommunikasjons-jour. Avtalene fremgår her:

<https://pf.no/assets/docs/Beredskapsavtale-stab-2024-med-protokoll.pdf>

<https://pf.no/assets/docs/PM-Kom-Jour-2024-med-protokoll.pdf>

I tillegg til sentrale beredskapsavtaler har våre lokallag benyttet seg av samme bestemmelse i hovedtariffavtalen til å etablere beredskapsavtaler lokalt i politidistrikter/særorgan i tråd med lokale behov.

Fleksitid

Partene har i landsmøteperioden drøftet behovet for fleksitid i etaten. Mange av våre medlemmer vil dermed være omfattet av den statlige fleksitidsavtalen som er fremforhandlet på hovedsammenslutningsnivå. For politiet sin del er det store ansattgrupper som ikke kan følge den overordnede sentrale fleksitidsavtalen – herunder eksempelvis beredskapsfunksjoner/operative funksjoner i turnus. I tillegg finnes det en mellomkategori som i stort kan benytte seg av fleksitid, men som er bundet opp av noen støttefunksjoner som det ikke er mulig å flekse i. Dette har vært behandlet av partene på virksomhetsnivå, og det er etablert en timebankordning. Denne er nærmere beskrevet her:

<https://pf.no/assets/docs/Fleksitid-Ordning-for-bruk-av-timebank-februar-2024-endelig-versjon.pdf> <https://pf.no/assets/docs/Fleksitid-droftingsreferat-februar-2024-endelig-versjon.pdf>

Ordningen skal evalueres innen mars 2025.

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 arbeidsett og brudd på ATB
- Hovedtariffavtalens bestemmelser for turnusarbeid
- 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.

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

- Arbeidstidsbestemmelsene i politiet
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedtariffavtalen i staten
- Hovedavtalen og særlig medbestemmelse
- Arbeidsavtaler – statens reiseregulativ, særavtaler
- Reisetidssaken

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 avtalen 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: Lægneid, 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 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 sies at vi går i en mer individualisert retning er det viktig å kjenne til disse forskjellene.

Siden forrige landsmøteperiode er det blitt fremforhandlet en ny hovedavtale gjeldende fra 1.1.2023 til 1.1.2025. Politiets Fellesforbund er fornøyd med at forhandlingsinstituttet ble bestående til tross for arbeidsgiverrådets uttalte ønske om å gå fra medbestemmelse til medvirkning.

I lys av den nye hovedavtalen har vi også fått på plass en tilpasningsavtale hvor vi etter nemndsbehandling fikk fokus på tillitsvalgte som arbeider turnus. Hovedavtalens § 8 er tydelig på at det skal legges vekt på ordninger som gir de ansatte, gjennom deres organisasjoner, muligheter for reell medbestemmelse på de forskjellige nivåene i virksomheten.

Vi har sett en stigende tendens til at det er vanskeligere å få tillitsvalgte som arbeider turnus fordi de taper lønsmessig på vervet som følge av omlagte lister. Politiet er en 24/7-organisasjon og de ansattes stemme er derfor viktig å få frem i partssamarbeidet. I forhandlingene om tilpasningsavtale var det derfor viktig for oss å få et særskilt fokus på utøvelsen av vervet for turnusarbeiderne. (jf. årsmeldingen for 2023-2024).

En bestemmelse i tilpasningsavtalen alene vil ikke sikre hensikten hvis vi ikke følger med. Vi må derfor i denne perioden ha søkelys på hvordan tilpasningsavtalen praktiseres og etterleves slik at tillitsvalgte ikke taper lønsmessig på å inneha verv.

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 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 politiet. 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.

Varsling

Politiets Fellesforbund har i landsmøteperioden opprettholdt fokuset på varsling og bidratt til at varslingstematikken fortsatt er satt på dagsorden. Forbundet har ved gjentatte anledninger, og gjennom alvorlige varslingssaker, påpekt og minnet om det absolutte behovet og kravet om at varslervernet, rutiner og håndtering av varslingssaker i politiet må forbedres og styrkes. Politiets Fellesforbund har lenge jobbet for et nasjonalt varslingsombud, og ser det som svært positivt at justisministeren i 2023 endelig lyttet til Politiets Fellesforbund og opprettet et uavhengig varslingsombud for politiet. Politiets Fellesforbund mener fortsatt at den beste løsningen vil være et nasjonalt varslingsombud for hele arbeidslivet, men er samtidig fornøyd med å ha fått gjennomslag for et eget uavhengig varslingsombud i politiet.

Opprettelsen av et varslingsombud vil bidra til å sikre at varslingssaker i politiet blir undersøkt av uavhengige personer, som ikke har vært verken direkte eller indirekte involvert i sakene. Dette mener vi igjen vil sikre objektivitet, habilitet, troverdig og tillitsvekkende behandling av varslingssaker av alvorlig karakter. Politiets Fellesforbund har påpekt viktigheten av at det nye ombudet har nok ressurser til å behandle krevende saker på en effektiv måte innenfor en fornuftig tidsramme, uten at saksbehandlingstiden blir for lang. Lang saksbehandlingstid vil være belastende for alle parter.

Varslingsombudet sekretariat er lagt til Statens sivilrettsforvaltning på Hamar (SRF), og ombudet ble offisielt åpnet 26. juni 2024. Ombudets leder er oppnevnt av departementet for en periode av to år.

Ombudet skal vurdere en definert type interne varslingssaker, som kommer frem i mandatet. Mandatet ble utarbeidet i samarbeid mellom Justis- og beredskapsdepartementet, fagforeningene, Politidirektoratet, Statens sivilrettsforvaltningen og Politidirektoratet. Politiets Fellesforbund opplevde å bli lyttet til og involvert i denne prosessen.

Justisminister Emilie Enger Mehl har uttalt at samarbeid med fagforeningene og vernetjenesten i politiet har vært avgjørende for at vi i dag har kommet frem til en ordning med et uavhengig varslingsombud for politiet.

Siden oppstarten 1. juli og frem til 9. september 2024 har varslingsombudet mottatt syv saker. En av sakene er ferdig behandlet. Utfallet ble her at saken ble sendt tilbake til den enheten som først behandlet saken, men som da hadde konkludert med at saken ikke var et varsel i arbeidsmiljølovens forstand. Varslingsombudet kom til at det dreide seg om et varsel og ba den aktuelle enheten behandle saken som det. Varslingsombudet opplyser også at etter at varsel er blitt undersøkt, skal ombudet utarbeide en sluttrapport hvor ombudets vurdering av saken og eventuelle anbefalinger til arbeidsgiver skal fremkomme.

Politiets Fellesforbund sitt forbundsstyrevedtak fra 2016 hvor vi fraråder våre medlemmer å varsle om kritikkverdige forhold i politiet, vil bli vurderte etter at ombudet har hatt sitt virke i en periode av ett år og man har gjennomført en evaluering etter ett års drift. Evaluering har vært et viktig moment for Politiets Fellesforbund i arbeidet med utarbeidelsen av mandatet til ombudet.

Politiets Fellesforbund følger arbeidet i ombudet tett og er stolt over å ha bidratt til et viktig skritt på veien for at det skal bli tryggere for våre medlemmer å si ifra om kritikkverdige forhold.

Selv om politiet har fått et eget varslingsombud, skal man fortsatt håndtere det store flertallet av varslingssaker i egen virksomhet. I mars 2023 ble det nedsatt et internt arbeid i politiet

som skulle evaluere politiets varslingshåndtering og varslingsrutiner. Dette arbeidet ledes av Pål Lønseth (sjef Økokrim) og har pågått parallelt med tilblivelsen av nytt varslingsombud. Politiets Fellesforbund er opptatt av at varslingssaker skal løses på lavest mulig nivå, og har sammen med arbeidsgiver, de øvrige fagforeningene og hovedverneombudet bidratt i dette arbeidet. Arbeidet har tatt lang tid og Politiets Fellesforbund opplever stadig at frister utsettes, noe som følge av at man ønsket å vente til mandatet for varslingsombudet var klart. Det er nå forventet at nye retningslinjer skal implementeres i etaten 1.1.2025.

Politiets Fellesforbund vil i neste landsmøteperiode fortsette å jobbe for at det skal være trygt for våre medlemmer å varsle i politiet. Vi har invitert varslingsombudet til en fagdag hvor vi ønsker å dele våre erfaringer med varsling, samt bidra til kompetanseheving.

Politiets Fellesforbund fastholder at det er mest hensiktsmessig med et varslingsombud for hele arbeidslivet og vil aktivt fremme vårt syn i de arenaer der varslingsproblematikken diskuteres/omhandles.

2. juli 2020 fremmet Arbeids- og sosialdepartementet forslag om å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å avgjøre tvister om gjengjeldelse etter varsling i arbeidsmiljøloven. Politiets Fellesforbund er positive til at man har kommet et steg videre med et lavterskeltilbud, men mener fortsatt at opprettelse av en egen, uavhengig tvisteløsningsnemnd for varsling er den beste løsningen. Politiets Fellesforbund er i dialog med Diskrimineringsnemnda for å få en oppdatert status på hvordan denne ordningen har fungert.

Vold og trusler mot politiansatte

Antall anmeldelser for vold mot politiet har nærmest tredoblet seg fra 2004. Selv om polityrket er risikofyllt og man er godt trent for å håndtere tøffe oppdrag, er det likevel uholdbart at vold og trusler mot politiet ansees som en akseptabel yrkesrisiko. Dette er ikke utelukkende et problem for politiet, men for hele samfunnet. Aksepterer man vold mot politiet, så aksepterer man at terskelen for vold i samfunnet også senkes. Resultatet blir et mindre trygt samfunn.

Det er på tide at politikerne forstår alvoret og hvor store konsekvenser dette har for samfunnssikkerheten. Problemet er økende over hele Europa. Det er på tide å ta grep.

Politiansatte skal ha rett til å leve uten frykt for vold, trusler og represalier, og rett til et privatliv. Vi kan ikke risikere at politiets evne til å beskytte landets innbyggere svekkes på grunn av vold og trusler. Vi kan ikke risikere at demokratiet svekkes.

Arbeidsavtaler

Politiets Fellesforbund sitt landsmøte 2022 fattet vedtak om at det skal arbeides for økt forutsigbarhet og tydeligere arbeidsavtaler. Det er nedsatt et prosjekt av Politiets Fellesforbund sitt forbundsstyre. Samtidig med prosjektets arbeid, har Stortinget vedtatt en lovendring av arbeidsmiljøloven. Lovendringen ble besluttet 15. desember 2023 og trådte i kraft 1. juli 2024. Lovendringen er i tråd med Politiets Fellesforbund sitt mål for endringer av utkast til arbeidsavtaler. «Tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår». [Lovvedtak 8 \(2023-2024\) - stortinget.no](#)

Selv om den kommende lovendringen krever nye utkast til arbeidsavtaler fra 1. juli 2024, har Politidirektoratet ventet med å fornye sine utkast. Prosjektet har samarbeidet med UNIO om å levere forslag til endringer hos Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet. Utkast fra departementet kom 17. juni 2024. Kort oppsummert har Digitaliserings- og

forvaltningsdepartementet endret sine utkast på flere vesentlige punkter, men ikke helt i tråd med hva Politiets Fellesforbund mener loven krever.

Drøftinger om nye utkast for politiet med Politidirektoratet starter 10. oktober 2024. Politiets Fellesforbund vil arbeide for at disse utkastene er i tråd med landsmøtet sitt vedtak.

Tjenesteplanlegging

Arbeidstidsplanlegging skal skje ihht. lov og avtaleverk i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten. Det skal foreligge bemanningsplaner og risikovurderinger av tjenesteplanleggingen.

Det er vesentlig at prosessene skjer på en måte som understøtter behovet for å tilrettelegge for fullt forsvarlige arbeidstidsordninger som sikrer et fullt forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø.

Det vil kunne oppstå noen utfordringer i balansen mellom arbeidsgivers ønsker om effektiv tjenesteplanlegging og de tillitsvalgtes og vernetjenestens behov for å verne de ansatte. Arbeidstidsplanlegging uten hensyntagen av de ansattes representanter sine innspill vil kunne medføre forhøyet sykefravær. Partene har en felles interesse i å finne arbeidstidsordninger som bidrar til å finne balansepunktet mellom effektiv benyttelse av mannskapene og arbeidsplaner som understøtter de ansattes behov for god balanse mellom arbeid, fritid, familieliv og sosialt liv.

De fleste steder skjer dette i godt samarbeid mellom arbeidstakerorganisasjonene, arbeidsgiver og vernetjenesten. Andre steder har det oppstått utfordringer. Da kan dette arbeidet bli ressurskrevende og konfliktfylt. Partene på virksomhetsnivå har en felles intensjon om å bidra til å ta ned konfliktnivået knyttet til arbeidstidsforvaltning.

Livsfasepolitikk er et prioritert arbeidsområde

Nye pensjonsregler, et økende sykefravær og redusert bemanning bidrar til å øke belastningen på våre medlemmer. Både når det gjelder overtid, alenearbeid og økt arbeidspress generelt. Som en konsekvens av dette blir mulighetene til tilrettelegging dårligere og forutsigbarheten svekket for våre medlemmer. Videre stiller endringer i samfunnet nye krav til politiet som arbeidsgiver og våre medlemmer vil i løpet av en arbeidskarriere møte på ulike livshendelser som krever tilrettelegging.

Dette er bakgrunnen for at Politidirektoratet, i samarbeid med vernetjeneste og organisasjonene, satt i gang et systematisk arbeid med livsfasepolitikk. Fra mandatet: «Hensikten med livsfasepolitikk er å ivareta våre ansatte og å sikre at politiet er en attraktiv arbeidsgiver. For å løse samfunnsoppdraget må det legges til rette for at medarbeidere i alle livsfaser og gjennom ulike livshendelser opplever mestring og god tilpasning på arbeidsplassen. For Politiets Fellesforbund er det viktig at arbeidet med livsfasepolitikk ikke blir fine ord på et papir, men faktisk bidrar til konkrete endringer og en ny praksis.

Politiets Fellesforbund krever en kapasitetsøkning på etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen

Politihøgskolen er den sentrale utdanningsinstitusjonen for politietaten. Gjennom utdanning, forskning og formidling bidrar Politihøgskolen til utvikling av et kunnskapsstyrt politi.

For at politiet skal kunne settes i stand til å løse samfunnsoppdraget må politiets kompetanse og kapasitet videreutvikles for å kunne håndtere oppgavene best mulig. Satsning innen etter- og videreutdanning er også avgjørende for å lykkes med etterforskningsløftet.

Etter- og videreutdanning for politiansatte er viktig for å fremme innbyggernes rettssikkerhet og trygghet. Det er derfor avgjørende å sikre våre medlemmer nødvendig kompetanseutvikling og en tilfredsstillende lønnsutvikling slik at en videre karriere i politiet er attraktiv.

Politiets Fellesforbund har gjennom flere år registrert at kapasiteten på etter- og videreutdanningen ved Politihøgskolen er for lav. Vi opplever også at den økonomiske situasjonen i politiet fører til en reduksjon av utdanningstilbudet som gis til de politiansatte.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for reell 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. Tillitsvalgtarbeid skal godskrives som arbeidstid.
2. Politiets Fellesforbund skal fortsatt arbeide for at det skal bli trygt å varsle i politiet.
3. Politiets Fellesforbund skal være aktive pådrivere for at politikere og Politidirektoratet er tydelige på at vold og trusler mot politiet er uakseptabelt. Politidirektoratet må prioritere HMS-arbeidet for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler mot våre medlemmer og deres familier.
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 tjenesteplanlegging ikke brukes som effektiviseringstiltak som går på bekostning av de ansattes arbeidsvilkår.
6. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at det skal være trygt og helsefremmende å arbeide i politiet. Økt tilrettelegging og livsfasepolitikk er en del av arbeidsgiveransvaret. Politiets Fellesforbund skal være en pådriver for at dette konkretiseres og etterleves.
7. Politiets Fellesforbund krever en kapasitetsøkning på etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen.
8. Disse vedtakene erstatter tidligere vedtak i sak 5 Arbeidsvilkår fra 2022.