

BEHANDLING AV MOTIONER

Alla motioner presenteras i ämnesordning med numrering efter den ordning som gäller vid behandling av motioner vid Polisförbundets representantskap, detta medför att det blir lättare "att se vad som händer", om motionen vinner gehör på stämman och förs vidare nationellt till Polisförbundets representantskap. Numreringen inom varje ämne är sedan löpande, men saknar koppling till när de lämnades in.

Utöver numrering och rubriksättning, återges motionerna i det skick de lämnats in, förutom att något stavfel korrigerats vid ordbehandlingen och att radavståndet kan ha förändrats av trycktekniska skäl. Efter rubriken följer oftast ingress, motivtext och viljeyttring, i en att-sats eller flera att-satser.

Berör en ingiven motion olika ämnesområden så uppstår ett redaktionellt problem. Vi har då valt att redovisa den som olika motioner med varje viljeyttring under sitt ämnesområde. Detta har gjorts med fyra inlämnade motioner, vilka uttrycker minst två olika viljor och till följd av detta ska de då behandlas som olika motioner med samma motivtext.

Den viljeyttring (att-sats) som ska behandlas är markerade med fetstil, men alla viljeyttringar är redovisade för att sammanhanget ska vara rätt beskrivet. Styrelsens yttrande över de "delade motionerna" är dock begränsat till den del som behandlas som en motion. De motioner som hanteras på detta sätt är A2, A3, A5, B1, B5, B12, B 14 och F1.

Sju av våra ämnesområden berörs av årets 32 motioner (28 inlämnade). Tre av motionerna inkom efter sista dag³⁴ för inlämnande, varför frågan om de ska behandlas eller inte, avgörs i särskild ordning, innan dagordningen fastställs.

A – Lön

B – Allmänna anställningsvillkor

C – Förbundsinternt

D – Arbetsmiljö

E – Trygghet mm

F – Yrkesfrågor

(G – Likabehandling och mångfald)

H – Opinion, media mm

³⁴ Den 1 februari

YTTRANDE ÖVER MOTIONER

Medlemmarna och våra fackliga underenheter (förening eller sektion) har motionsrätt. Underenheterna kan yttra sig över en ingiven motion. I de fall det gjorts, framgår det under motionens att-sats. Styrelsen ska yttra sig över en ingiven motion och vi har i yttrandena använt fyra olika huvudinriktningar för att underlätta behandlingen. Yttrandet redovisas direkt efter motionen på samma uppslag eller vid mångordiga redogörelser, på två sidor.

I de motioner där viljan är formulerad i flera att-satser, har styrelsen i något fall även olika yttranden.

De olika yttrandena är:

- **Styrelsen föreslår stämman att bifalla motionen**

Yttrandet innebär att styrelsens uppfattning helt överensstämmer i såväl motivskrivning som att-sats/satserna. Styrelsen har i de flesta fall även valt att i yttrandet betona väsentliga delar i det ämnesområde motionen berör.

- **Styrelsen föreslår stämman att bifalla motionens att-sats eller att-satser**

Yttrandet innebär att styrelsens uppfattning överensstämmer med själva att-satsen eller att-satserna, men att det i motivskrivningen finns avsnitt som inte korresponderar. Denna skillnad redovisas i yttrandet.

- **Styrelsen föreslår stämman att anse motionen besvarad**

Yttrande innebär att styrelsen har uppfattningen att frågan inte kan lösas på det sätt som motionären vill, men att motionens inriktning i stort överensstämmer med styrelsens uppfattning. Ofta är det så att styrelsen agerat i frågan, men med en annan utgångspunkt än den i motionen avsedda. Styrelsens uppfattning redovisas i dessa fall i yttrandet. Ett sådant exempel kan vara en tidigare bifallen motion som styrelsen fortfarande arbetar med.

- **Styrelsen föreslår stämman att avslå motionen**

Yttrande innebär att styrelsen inte alls delar motionärens vilja.

MOTION A1

Motion angående differentierad lönesättning.

Försäkringsbolag, banker samt SCB har gjort omfattande undersökningar som tydligt pekar på att levnadsomkostnader på vissa orter är betydligt högre än på andra. Detta kan och bör vara skäl för en löneskillnad inom polisen. Andra saker att beakta vid lönesättning är områden som har svårt att rekrytera poliser.

Arbetsbelastning är också något som kan vara skäl för att lönen ska vara differentierad.

Vi ställer oss självklart bakom att en av de viktigaste frågorna är höjd ingångslön för polisen men vill att ovan nämnda omständigheter även beaktas vid ingångslönen.

Vi förordar därför att förbundsområdet Stockholm tar denna motion som sin och verkar för:

Att Polisförbundet verkar för att man vid lönesättning beaktar att lönerna anpassas till levnadsomkostnader, arbetsbelastning och övriga förutsättningar som råder på den ort man arbetar.

Polisföreningen Birger Jarl
Stockholms förbundsområde

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A1

Polisförbundet har inom sin styrelse tillsatt en arbetsgrupp som ska ta fram ett lönepolitiskt program. Till sin hjälp finns en referensgrupp av utsedda fackliga förtroendemän från olika förbundsområden och förbundsområde Stockholms län är representerade i referensgruppen.

För att få in synpunkter på olika lönepolitiska frågor skickade arbetsgruppen ut ett frågeformulär till samtliga förbundsområden. Vi redovisar här två av dessa relevanta frågeställningar samt styrelsens svar

Storstadslön?

Vad är en bra lön? Det beror ju på perspektiven. Lönebildningen i samhället är allmänt högre i storstadsregionerna. Ska polisen vara en attraktiv arbetsgivare måste lönenivåerna spegla den övriga samhällsutvecklingen. Lönenivåerna måste helt enkelt vara rimliga i jämförelse med andra yrkeskategorier i det samhälle man lever och verkar i. Det är naivt att tro på en hållbar utveckling med ett synsätt att polisen skulle simma runt i en egen lönebubbla i samhället med likalönnetänk oavsett omgivning. Samtidigt som vi brottas med införandet av individuella löner och lönesegregering riktas den fackliga energin internt på ett sätt som förhindrar gemensam lönepolitik mot arbetsgivaren. Vid en likriktning av lönekriterier och andra faktorer måste storstadslön finnas med som lönefaktor.

Vad ser ni som viktiga komponenter i ett lönepolitiskt program för Polisförbundet. Vad måste vara med? Ge exempel på dessa.

Utvecklingen med individuella löner med fokus på prestationsdelen bör ifrågasättas i större utsträckning. Det tar mycket energi och skapar mycket negativa reaktioner från medarbetare varför det bör undersökas om vinsterna motsvarar de negativa konsekvenser som uppstår.

Vidare måste förbundet verka för att sudda ut låsningarna mellan landsort och storstad i lönediskussionen. Lönenivåerna måste helt enkelt vara rimliga i jämförelse med andra yrkeskategorier i det samhälle man lever och verkar i. Begreppet "lika lön för lika arbete" och dess budskap har ett närmast obefintligt genomslag på övrig lönebildning i det svenska samhället. Samtidigt som vi internfackligt fokuserar på detta införs individualisering och prestationslön med ett allt mindre arbetstagarinflytande på bred front. Här måste den fackliga organisationen ställa sig frågan vad man som part ska ha för roll i framtida lönebildning och hur det kommer att påverka facklig anslutningsgrad mm.

Viktiga komponenter är annars:

- Verka för kraftigt höjda ingångslöner
- Motverka sifferlösa avtal
- Övergripande nationella lönekriterier med möjlighet för lokal-lokal lönekriterier
- Ett individuellt lägsta löneökning utfall.
- Att löneökningstrycket fördelas utifrån erfarenhet, vad du gör samt hur du utför arbetsuppgifterna.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion A1

MOTION A2

Motion till förbundsområdesstämman.

Motionen kommer också i någon form att lämnas till representantskapet.

På stämman 2010 motionerades det om en speciell höjd lön för kriminaltekniker. Motionen bifölls inte av stämman. Det andades dock en viss förståelse för den problematik som teknikerna står inför. Specialistfunktionerna inom O och L ställer speciella krav på sina befattningshavare och det är långt ifrån alla som sett något resultat av detta i sina lönekuvert.

Teknikerna har en speciellt utsatt situation. Ur ett långsiktigt perspektiv är detta bland de farligaste arbetena där farorna smyger sig på och de yrkesrelaterade sjukdomarna visar sig först efter lång tid. På brottsplatsen hanteras farliga okända ämnen. Vad innehåller askan som dammar omkring ? Även om det bara är aska efter ved så är den farlig ändå. Vad döljer sig under allt bråte ? En gastub eller en tunna med miljöfarligt avfall. De brända kropparna efter en familj är också en psykisk påfrestning.

Även i laboratoriet förekommer en rad farliga ämnen. Där är det dock i allmänhet känt vad man hanterar och skyddsåtgärder är vidtagna. Olyckor med allvarliga konsekvenser kan dock alltid inträffa.

Den kriminaltekniska utbildningen är en av polisens längsta utbildningar. I treveckorscykler är man borta från hemmet vilket naturligtvis får sociala konsekvenser. Utbildningen bedrivs i Linköping. I utbildningen ingår också ett specialarbete.

I övriga landet har man ett teknikertillägg på 1 000 kr.

Tekniker har också beredskap. Ersättningen för detta har alltid varit blygsam.

För gruppchefer har det skapats en lönebild. Kanske det skulle vara en framkomlig väg att skapa en lönebild för tekniker ?

Jag föreslår att förbundsområdesstyrelsen får i uppdrag:

Att verka för att kriminalteknikernas arbete uppvärderas genom någon form av speciell ersättning eller lön.

Att beredskapsersättningen höjs.

Arne Wärn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A2

Det kan vara lätt att hålla med motionären om att just kriminaltekniker skulle kunna vara berättigande till en högre lön och kanske inte minst för den arbetsmiljö som teknikerna utsätter sig för. Det finns dock andra arbetsuppgifter i myndigheten som också kräver lång utbildning eller kräver en fördjupad kunskap.

Detta är en gammal facklig fråga där frågeställningen egentligen handlar om specialisten som har en fördjupad kunskap i ett smalt polisiärt ämnesområde som t.ex. tekniker, hundförare, miljöbrottsutredare ska ha en högre lön än en polis i kärnverksamheten.

En annan aspekt är den individuella lönesättning som mer fokuserar på individen än på funktionen. Ska en normalproducerande "specialist" ha en högre lön än en polis som arbetar med kärnverksamheten³⁵? Någon möjlighet att införa ett tidsbegränsat lönetillägg finns inte eftersom sådana tillägg inte får införas för ordinarie arbetsuppgifter.

Det finns också en gränsdragningsproblematik som först måste klargöras. Vi syftar då på var gränsen ska gå mellan Lokus och tekniker. Ska du få en ny lön när du får funktionen som tekniker eller då du är fullt utbildad? Som alla vet är det många medlemmar som anser att just de har kvalificerade arbetsuppgifter. En annan fråga som måste klargöras är om en eventuell fastställd lönenivå ska belasta nästa avtalsrörelse tillförda utökade lönedel eller myndighetens budget?

Trots det anförda ställer sig inte förbundsområdesstyrelsen helt avvisande till motionen. Nu när RALS:en är så gott som klar vill förbundsområdesstyrelsen med hjälp av nätverk och kanske andra medlemsforum fokusera på framtagandet av polisförbundets lönepolitiska program och just frågan om nyckelfunktioner.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman besluta

Att anse motion A2 **besvarad**

(Motionen är delad och styrelsens övriga yttrande finns vid motion B12)

³⁵ I detta sammanhang avser kärnverksamheten traditionell ingripandeverksamhet, kriminalpolisverksamhet och närpolisverksamhet.

MOTION A3

Motion till förbundsområdes stämman.

Polisryttartillägg.

Att vara polis med ryttartjänst innebär att man har genomgått en i myndigheten lång utbildning (6 mån + praktik). Arbetet i sig är fysiskt krävande då vi ALLTID jobbar ute, årets alla dagar med alla väderskiftningar som är. Det medför slitage på kroppen att vara exponerad för extremkyla likväl som värme, många av oss har bekymmer med leder och rygg.

Att vara polisryttare innebär att kunna skola in nya polishästar i tjänst. Det medför att skaderisken ökar då varje polis får "testa" hästar om dom funkar i den vardag vi verkar i, vilket är för hästar en onormal miljö. Finns anmälda arbetsskador och tillbud gällande nya hästar. Vi hänvisas till den öppna marknaden för inköp av hästar, finns inga färdiga polishästar att köpa.

Vi används i främsta ledet vid många kommenderingar (SPT) där vi har en given plats, detta medför att vi är extremt exponerade för riktat våld mot oss i form av kastade föremål mm.

Vi medverkar vid korteger och då som personskydd tillsammans med Säpos livvakter, vi är även där i en utsatt position.

Vi vill att förbundsområdesstyrelsen verkar för :

Att ett ekonomiskt tillägg/speciell lönebild för polisryttare förhandlas fram.

Att nästa ATA innehåller specialdirektiv för polisryttare.

Carl-Johan Ahlström

Fackliga Sektionen ORY

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A3

Även om det krävs sex månaders utbildning och att det är ett fysiskt krävande arbetsuppgift att vara polisryttare finns det dock andra arbetsuppgifter som kräver både utbildning och som också är fysiskt krävande.

Detta är en gammal facklig fråga där frågeställningen egentligen handlar om speciallisten som har en fördjupad kunskap i ett smalt polisiärt ämnesområde som t.ex. tekniker, hundförare, miljöbrottsutredare ska ha en högre lön än en polis i kärnverksamheten.

En annan aspekt är den individuella lönesättning som mer fokuserar på individen än på funktionen. Ska en normalproducerande "specialist" ha en högre lön än en polis som arbetar med kärnverksamheten³⁶? Någon möjlighet att införa ett tidsbegränsat lönetillägg finns inte eftersom sådana tillägg inte får införas för ordinarie arbetsuppgifter.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman besluta

Att avslå motion A3

(Motionen är delad och styrelsens övriga yttrande finns vid motion B5)

³⁶ I detta sammanhang avser kärnverksamheten traditionell, ingripandeverksamhet, kriminalpolisverksamhet och närpolisverksamhet.

MOTION A4

Vi ser en orättvisa att det bara är de som har facklig tid som är med i de löneförhandlingarna som facket har med arbetsgivaren.

Att arbetsgivaren frivilligt skulle lägga lönedel på de som lägger stor del av sin tid på arbetsmiljöarbete, hel eller deltid, ser vi nog alla som en utopi.

Det finns få skyddsombud i länet och att det blir svårare och svårare att få tag i de som vill lägga tid på att framföra brister i arbetsmiljön till arbetsgivaren och sedan försöka samverka fram en lösning.

Vi har inte bara svårt att få skyddsombud, de få som sträcker upp handen efter övertalning kommer inte heller på de utbildningar eller svarar på de GW som skickas till dem.

Facket måste hjälpa oss skyddsombud till en skälig lön, annars kommer många dugliga att släppa detta och det blir vi alla lidande av.

Vi önskar att

Förbundsområdesstyrelsen skall verka för att alla som har fackliga uppdrag och/eller skyddsombudsuppdrag utan facklig tid ska ha största möjliga utdelning i individuellönesammanhang.

Med vänlig hälsning
Rickard Segerstedt
HSO länskrim
Robert Sollare
HSO Operativa.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A4

De fackliga förtroendemän och huvudskyddsombud som får sina löner satta av förbundsområdets ordförande genom lönesättande samtal är de som till minst 50 procent är tjänstledig för att arbeta med dessa frågor. Gränsdragningen vid minst 50 procent av sin arbetstid har att göra med vem som bäst kan göra bedömningen av individen utifrån de lönekriterier som finns.

Denna fråga lyftes fram även vid förra revisionstillfället och vi har haft en diskussion i lönenätverket om hur vi bäst kan ta tillvara motionärens yrkande. Eftersom det är den närmsta chefen på distrikt eller avdelningsnivå som håller i lönesamtalet är det av stor vikt att föreningsstyrelserna bevakar denna fråga. Det finns ingenting som hindrar att föreningsstyrelserna tar upp frågan generellt med polismästaren eller lyfter fram vissa skyddsombud som utmärkt sig.

Förbundsområdesstyrelsen har tagit upp frågan med myndigheten om införandet av ett tidsbegränsat lönetillägg för de som arbetar som skyddsombud. Vi har inte fått gehör för vårt förslag men vi kommer att fortsätta att driva frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman besluta

Att bifalla motion A4

MOTION A5

Motion, löner, arbetstid.

Bakgrund

Poliser generellt och treskiftstjänstgörande i synnerhet, arbetar hårt på tider som ingen annan vill arbeta och ersätts med en låg tidskompensation och en låg ersättningsnivå för den obekväma arbetstiden.

I det nya semesteravtalet från 2012, tydliggörs att man från arbetsgivarhåll vill eftersträva samma arbetstidsmått för skiftespersonal såsom dagtidsarbetare när man ska ta semesterledigt. En skiftesarbetare tvingas beräkna sin semester med en koefficient som drar mer semestertid vid ett ”mörkt” arbetspass än vad en dagtidare får betala för samma tidsrymd under sin ledighet.

Generellt sett så anser vi även att lönerna för polisarbete inte är tillräcklig med tanke på ansvar och befogenheter.

Härmed yrkas på att stämman ger styrelsen uppdraget:

Att verka för att OB-tillägget höjs

Att verka för att det inte ska kosta fler timmar att ta semester ex vid ett nattpass än det antal timmar som de facto tas ut.

Att verka för att lönerna höjs

En liknande motion skrevs av Markus Waldin och Elias Lidén för turlag C i Västerort till årsmötet 2012 i PF Birka

Motionen blev bifallen i tre att-satser och PF Birka har valt att göra de bifallna att-satserna till sin egen motion till stämman 2012.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A5

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att lönerna för polisarbete inte är tillräcklig med tanke på ansvar och befogenheter.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla tredje att-satsen i motion A5

(Motionen är delad och styrelsens övriga yttrande finns vid motion B14)

MOTION A6

Norrtälje 2012-02-01.

Löneutveckling för inspektörer.

Under flera år har vi kunnat konstatera att trots det har motionerats i frågan har löneutvecklingen för inspektörer varit alldeles för svag.

Man har i flera år hänvisat till att det skall lösas med I-lön, men det har inte hänt så mycket, utan äldre inspektörer har stått still i sin löneutveckling.

Ett exempel:

Om man börjar inom yrket vid 20 års ålder, så blir man inspektör efter 6 år med en lön på 28.000. Om man efterlever tanken att man skall pensionera sig vid 61 års ålder, så har man en ungefärlig löneutveckling på knappa 5.000 under 35 tjänsteår. Alla siffror är ungefärliga och bygger på dagens förutsättningar. Skall man få en högre lön måste man söka någon form av strukturtjänst.

Mitt förslag är att varje tjänsteår medför ett lönepåslag på X kr, och detta skall medföra att slutlönen vid 61 år ålder är jämnställd med vad som i vårt fall ett ordinarie stationsbefäl har i vår myndighet.

Man skall få denna uppräknings under varje avtalsperiod om det inte är uppenbart att man misskött sig. Löneutvecklingen kan gå snabbare om man går kurser, specialistkompetens, m.m.

Jag yrkar på att stämman ger styrelsen uppdraget

Att aktivt driva frågan på ett årligt lönepåslag för inspektörer enligt förslag.

Att styrelsen inte får avsluta ärendet förrän en stämma beslutar att det är genomfört enligt uppdrag.

Med vänlig hälsning

Set Möller

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A6

Styrelsen anser att motionärens räkneexempel inte ger en rättvis bild över löneutvecklingen för äldre inspektörer. Det verkar nästan som det har blivit en sanning att äldre inspektörer inte fått någon löneökning alls under flera år.

Den 15 september 1997 blev inspektörsavtalet samt ålderstrappan för inspektörer undertecknat. Utfallet blev enligt följande:

Ingångslön som inspektör,	20 000 kr
Insp 10-13 tjänsteår	20 200 kr
Insp 13-16 tjänsteår	21 000 kr
Insp 16-19 tjänsteår	21 500 kr
Insp 23-30 tjänsteår	22 500 kr
Insp över 30 tjänsteår	23 000 kr

En "normal" inspektör som varit anställd sedan 1978 eller tidigare kommer från och med 1 oktober 2011 ha en lön på minst **34 700 kr**. Fick inspektören skiftestillägget 2008 eller blivit högt bedömd i de individuella lönesamtalen är lönen högre än detta.

Jämför man lönespridningen 1997 mellan ingångslönen för inspektörer till vad de äldsta inspektörerna tjänade kan vi konstatera att skillnaden då var 3 000 kr. Idag är skillnaden minst 6 700 kr.

Styrelsen konstaterar att motionärens förslag på en årlig höjning för inspektörerna med X kr har lyckats historiskt. Det finns skäl att tro att vi även kan lyckas med det i framtiden. Utifrån det konstaterandet är det nära till hand att tro att styrelsen vill bifalla motionen, **vilket inte är fallet**.

Styrelsens förhandlingsinriktning inför kommande förhandlingar är inte fastställd utan ska förankras bland föreningarna och lönenätverket. Motionären vill också att varje tjänsteår ska medföra ett lönepåslag på X kr, och att detta skall medföra att slutlönen vid 61 år ålder ska bli jämställd med vad som i vårt fall ett ordinarie stationsbefäl har i vår myndighet.

Förbundsområdesstyrelsen anser inte att det är genomförbart eller önskvärt.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion A6

MOTION B1

Bakgrund

I myndigheten finns flera funktioner som bygger på att medarbetare förläggs på beredskap (förhandlare, tekniker, kriminalinsatsberedskapen ev mfl) för att kunna ringas in vid behov.

Villkoren för arbetstagaren är för dåliga i förhållande till ersättningen och compensationen. Att bli inringd mitt i natten med några timmars arbete på övertid medför att den övertidsersättningen behöver tas ut i tid för att direkt användas för att man ska kunna sova. Ingen säkerhetsbefrielse finns. Att påföljande pass förskjuts påverkar arbetstagaren och dennes familj direkt negativt pga av omständigheter han/hon inte kan påverka och som är en direkt följd av arbetsuppgiften. Det kan inte vara rimligt.

Beredskapen påverkar inte bara arbetstagaren utan hela familjen då all planering privat begränsas av att man när som helst kan bli inringd. För det får man ca 7 kr i timmen. Inte heller det kan vara rimligt i förhållande till omkostnaderna för det medför.

Oklarhet råder kring om den kompensationsdag (en ledig dag) som följer på en beredskap. Vad gäller för att den ska falla ut?

Otydlighet råder också kring om fordon, vapen och radio får/ska tas hem. Den enskilde får ta på sig ett ansvar för att skapa förutsättningar för att snabbt komma på plats som arbetsgivaren inte verkar vilja ta.

Motion

- **Höj ersättningen för beredskapstid markant**
- **Återinför betald säkerhetsbefrielse vid mindre än åtta timmar mellan passen**
- **Säkerställ att en kompensationsdag införs vid helg- eller veckoberedskap**
- Säkerställ med en FAP att fordon, vapen och radio får tas med hem under beredskapstiden

Krinsp Michael Palmqvist
3KSN

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B1

Angående ersättningen för beredskapstid så bifölls en motion med liknande innehåll vid representantskapet i Piteå 2009. I övrigt delar förbundsområdesstyrelsen motionärernas uppfattning.

Angående betald säkerhetsbefrielse så är Förbundsområdesstyrelsens uppfattning att en arbetstagare inte ska behöva vidkännas något inkomstbortfall i den situationen att ledighet läggs ut på ordinarie arbetstid för att uppfylla regleringen om dygnsvila. Det är rimligt att arbetsgivaren betalar för den vila som en arbetstagare tvingas till när det enbart beror arbetsgivaren att det uppstått brister i dygnsvilan.

Angående kompensationsdag för helg- eller veckoberedskap så regleras detta i 17 § ATA/Polis avseende veckoberedskap.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla första och andra att-satserna i motion B1

Att anse tredje att-satsen i motion B1 **besvarad**

(Motionen är delad och styrelsens övriga yttrande finns vid motion F1)

MOTION B2

Som motionär är jag väl medveten om att denna motion inte ligger inom vår besluts-sfär eller ens förbundet eller TCO utan är ett fall för regering och riksdag. Någonstans skall dock en fråga börja. Denna fråga har i och för sig redan börjat inom politiken där den drivits av vänsterpartiet, dock i formen av sextimmarsdag. Det passar inte direkt i vår verksamhet och har inte fått något stöd av övriga partier. En allmän förkortning utan detaljstyrning borde vara lättare att svälja. Det kan väl dock vara intressant för vänstern att få något stöd i en fråga från polisförbundet. Motionen kommer också att i någon form lämnas till representantskapet. Vad handlar det då om? Jo, förkortad arbetstid, inte bara för oss utan för alla.

Under senare delen av sextiotalet förkortades arbetstiden stegvis till 40 timmar.

1973 lagstodgades 40 timmarsveckan. Under alla år sedan dess har vi kanske känt att detta inte har berört oss speciellt mycket. Vi har haft hyfsade arbetstidsavtal och ibland i skiftestjänsten smakat på en hyfsat kort arbetstid, till och med ner till 33 timmar i veckoarbetstid. Desto större blev chocken när ATA-08 kom och vi skiftesarbetare fick känna på samma villkor som alla andra arbetare med 40-timmars-vecka levt med i 40 år. ”Va f-n, man är ju på jobbet jämt. Ska det vara så här?”

Det har hänt en del på 40 år. Många verksamheter har rationaliserats och en hel del arbetstillfällen har försvunnit. Allt detta borde märkas på något sätt. Trygghetsbehovet har dock troligen ökat och kräver mer insatser och kommer aldrig att minska. Detta har vår arbetsgivare löst med att lägga på mer timmar och göra reduktionen för skiftarbete försvinnande liten. Ordningssvaktsskåren har också ökat och dessutom har dessa rent omänskliga arbetstider. Ingen som helst hänsyn till några EU-regler där inte. Så om man ser på den gångna 40 årsperioden har vår arbetstid gått åt fel håll och stegvis ökat och ligger idag om man jämför med förhållandena 1973 säkert långt över 40 timmar procentuellt sett.

Oavsett detta förtjänar hela den arbetande delen av befolkningen en arbetstidsförkortning. Livet har andra värden än arbete. Med en förkortad arbetstid ökar också möjligheten för fler att komma in i arbetslivet. Detta innebär också förbättringar för tryggheten i samhället. Arbetslöshet och utanförskap är klassiska inkörsportar till kriminalitet och droger.

Hur går det med ekonomin? Utvecklingen under sextiotalet verkar att ha löst sig utan större ingrepp. Lönesänkningar är naturligtvis knappast aktuella. Löneökningarna på senare år har dock varit marginella och behäftade med en ofattbart stor mängd krångel och att i framtiden kunna kvitta någon eller några av dessa mot reduceringar av arbetstid borde vara fullt möjligt.

Allt sedan ATA 08 infördes har den fackliga debatten handlat mycket om arbetstid. Arbetsgivaren har varit måttligt intresserad och ville i den senaste avtalsrörelsen inte ens diskutera arbetstid och detta kom inte med förrän förbundet sagt nej till avtalet. Om vi nu flyttar fram positionerna till att omfatta hela samhällsdebatten så kanske några massmedia eller politiker uppmärksammar situationen att personal i skiftestjänst bokstavligen arbetar ihjäl sig och att personalomsättningen blir skrämmande hög.

Hur ska man nu kunna formulera en att-sats för att konkretisera detta?

Ett tillstyrkande från förbundsområdesstämman ger mer tyngd till representantskapet.

Jag föreslår: Att förbundsområdesstyrelsen i vidare utsträckning än tidigare engagerar sig i samhällsdebatten avseende arbetstid och agerar i motionens anda.

Arne Wärn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B2

För det första är det bra att motionären inser att frågan inte ligger inom vår beslutsfär vilket gör frågan något lättare att hantera men ändå komplicerad. De faktauppgifter som berörs i stora delar av brödtexten är i sig obestridliga, dock haltar jämförelsen lite då man konstaterar följande "hur går det med ekonomin? utvecklingen under sextiotalet verkar ha löst sig utan större ingrepp".

Dagens finanskris bottnar enligt de flesta bedömare i att vårt skuldberg är för stort och jämförelse med 30-talskrisen är kanske mera relevant, än den tillväxtekonomi som rådde under stora delar av 60 samt 70-talet. Den innebar stora nominella löneökningar men med än större inflation som gjorde att de reella löneökningarna i stort uteblev. Det många politiker och forskare pratar om idag är att vi inom Europa är de som jobbar minst vilket i sej fördjupar krisen jämfört med både amerikaner men framförallt asiater. Att vi då skulle gå ut i samhällsdebatten och prata om våra arbetstidsvillkor skulle kunna få en tvärtemoteffekt; varför ska poliser ha bättre arbetstidsvillkor än ordningsvakter?

Låt oss hålla denna debatt kring vårt eget avtal på innerplan där vi känner till hur matchen spelas och de regler som gäller, det motsatta scenariot är att vi helt tappat fotfästet och inte ens till slut vet vilken "motståndare" vi möter. Om vi sen i framtiden kan växla löneutrymme mot mindre arbetstid på kollektiv basis är självklart möjligt men förutsätter att parterna då kan enas om detta. Att rent allmänt ge sig ut i debatten för att alla i Sverige generellt ska få mindre arbetstid blir närmast en politiskt fråga genom att vi lämnar vår medlemsfokus och deras intressen. Detta gör oss till partipolitiker i en partipolitisk obunden organisation vilket i sig är ett brott mot stadgan, men kanske än värre: Den tid som är avsedd för våra medlemsfrågor minskar. Det vi bl.a. ska fokusera på i samhällsdebatten är i de frågor som är fackligt relevanta som exempelvis att polisutbildningen "äntligen" blir en högskola som i sin tur får påverkan på våra anställningsvillkor.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion B2

MOTION B3

Motion till förbundsområdesstämman.

Denna motion kommer i någon form att även inlämnas till representantskapet.

Så här kan det gå till ibland:

Det har kommit till länspolisförbundets kännedom att piketpersonal tvingats iväg på förpassningsresor till Irak. Villkoren var tydligen 8 timmars arbetstid och 12 timmar restidstillägg. Upplägget var att man skulle flyga ner flyktingarna, lasta av och sedan flyga hem nonstop. Tilläggas bör att svenska bolag och piloter tydligen vägrar att arbeta under dessa premisser och att man därför använder sig av utländska bolag.

Redan tidigare har vi i samband med dessa förpassningsresor fört en diskussion om detta är en arbetsuppgift som man kan förvänta sig om man tar anställning som polis. Vi vill hävda att detta är en så udda arbetsuppgift med så stort inslag av okända faror att ingen polis kan tvingas till ett dylikt uppdrag. Det är faktiskt helt uteslutet att någon som tar anställning som polis skulle kunna tänka sig att han skulle bli tvingad att flyga till en plats där det förekommer strider och självmordsbombare som dagligen utlöser sina laddningar. Det är vår uppfattning att man inte kan tvingas till ett dylikt uppdrag.

Denna fråga har stötts och blötts av jurister på TCO efter vår begäran till förbundet. Man kom fram till att vi med största sannolikhet inte skulle vinna en process i arbetsdomstolen om att man skulle kunna vägra att utföra sådana arbetsuppgifter. Man hävdade dock att arbetsuppgiften var så krävande att det fanns skäl för vila och ersättning.

Vi anser att de villkor som man planerat för är under all kritik. Arbetstiden är för kort och restidstillägg en närmast patetisk ersättning för den påfrestning på kroppen som detta sätt att resa innebär.

För det första bör det finnas någon form av överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren redan vid anställningen om att man är beredd att åka på dylika resor. Det är inget som man rimligtvis kan föreställa sig när man anställs och tror att man skall arbeta i Sverige. Juridiken är ju en vetenskap som är hårt knuten till det egna landet.

För det andra bör det skapas någon form av särskilt tillägg som utbetalas till den som åker iväg på dylika uppdrag. Ersättningen torde kunna variera beroende på hotbilden och den ansträngning som uppdraget innebär. Det ovan skisserade scenariot som är taget från verkligheten borde rendera den högsta formen av ersättning. Det kan kanske överglänsas av en flygning till Mogadishu.

För det tredje bör arbetstiden tas till ordentligt och man ska ha rätt till vila 11 timmar före och efter en dylik resa med stöd av säkerhetsbefrielse.

Jag föreslår att förbundsområdesstyrelsen får i uppdrag att agera i motionens anda.

Arne Wärm

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B3

Sverige och Svensk Polis har åtagande som berör arbete utanför Sveriges gränser, till exempel avvisningar och sambandsmän. Vi har även ett utökat samarbete med Polisen inom EU-länderna och särskild de som tillämpar Schengenavtalet.

Styrelsen delar motionärens uppfattning att man som Svensk polis inte ska kunna beordras att resa till oroshärdar runt om i världen. Ska vi ändå vara tvingade att genomföra sådana resor ska detta vara förenat med ett gediget regelverk gällande säkerhet, arbetsmiljö, ersättningar och arbetstider.

Frågan om hur långt polisers arbetsskyldighet sträcker sig har under senaste året legat hos juridisk expertis hos LO-TCO Rättsskydd AB. Svaret enligt dem är att som polis är skyldig att utföra sådana uppdrag om man blir beordrad av arbetsgivaren. Det finns dock en del uppgifter i svaret som kan ifrågasättas.

Försvaret har även drabbats av liknade åtgärder. Där har arbetsgivaren gått ännu längre och gjort en omorganisation och avskedat dem som inte är villiga att acceptera de nya arbetsvillkoren, bla. utlandsarbete. Detta är nu ett ärende hos Arbetsdomstolen för avgörande. Vi vill avvakta domen för att utifrån det resultatet besluta hur vi ska gå vidare i ärendet.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse första att-satsen i motion B3 **besvarad**

Att bifalla andra och tredje att-satsen i motion B3

MOTION B4

Motion till förbundsområdesstämman.

Hundavtal.

Motionen kommer i någon form även att inlämnas till representantskapet.

Att vara polis på en hundenhet innebär att man på heltid tar hand om arbetsgivarens egendom. Häpnadsväckande mycket av detta omhändertagande är helt oreglerat och innebär kostnader och besvär för denna polis utan att man får någon nämnvärd ersättning och för det mesta blir helt utan.

Listan på exempel kan göras lång. Speciella ombyggnader i lägenheter och onormalt slitage samt att alltid ha kombibilar som också slits hårt är några exempel.

Foderlegan var på tapeten för några år sedan och en stor kampanj renderade i marginella höjningar. Dessförinnan hade den inte ändrats på minst tio år.

Arbetsgivaren har ridit på att poliserna haft en mycket positiv inställning till sitt arbete. Arbetstidsavtalet har gjort slut på denna positiva inställning och nu har man vaknat för att man under längre tid gjort en hel del gratis.

Arbetsgivaren kan välja olika sätt att betala. Antingen genom kronor och ören eller tid eller kanske båda på samma gång.

Vi föreslår att förbundsområdesstyrelsen verkar för:

Att avtalen om tjänstehund ses över.

Att skäliga ersättningar förhandlas fram.

Att speciella tillämpningar för hundpoliser förhandlas fram i ATA.

Att nästa ATA innehåller specialdirektiv för hundpoliser.

Arne Wörn

OHU:s fackliga sektion tillstyrker motionen.

Länspolisförbundet tillstyrker motionen.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B4

Förbundsområdesstyrelsen delar motionärens uppfattning om att ersättningen är för låg för de poliser som har en tjänstehund. Avtal om detta träffas på lokal nivå mellan Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen.

Speciella tillämpningar och specialdirektiv för hundpoliser kan mycket väl vara nödvändiga men dessa bör formuleras i en tillämpningsöverenskommelse och inte i avtalet ATA/Polis.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla första och andra att-satserna i motion B4

Att avslå tredje och fjärde att-satserna i motion B4

MOTION B5

Polisryttartillägg.

Att vara polis med ryttartjänst innebär att man har genomgått en i myndigheten lång utbildning (6 mån + praktik). Arbetet i sig är fysiskt krävande då vi ALLTID jobbar ute, årets alla dagar med alla vädterskiftningar som är. Det medför slitage på kroppen att vara exponerad för extremkyla likväl som värme, många av oss har bekymmer med leder och rygg.

Att vara polisryttare innebär att kunna skola in nya polishästar i tjänst. Det medför att skaderisken ökar då varje polis får "testa" hästar om dom funkar i den vardag vi verkar i, vilket är för hästar en onormal miljö. Finns anmälda arbetsskador och tillbud gällande nya hästar. Vi hänvisas till den öppna marknaden för inköp av hästar, finns inga färdiga polishästar att köpa.

Vi används i främsta ledet vid många kommenderingar (SPT) där vi har en given plats, detta medför att vi är extremt exponerade för riktat våld mot oss i form av kastade föremål mm.

Vi medverkar vid korteger och då som personskydd tillsammans med Säpos livvakter, vi är även där i en utsatt position.

Vi vill att förbundsområdesstyrelsen verkar för :

Att ett ekonomiskt tillägg/speciell lönebild för polisryttare förhandlas fram.

Att nästa ATA innehåller specialdirektiv för polisryttare.

Carl-Johan Ahlström

Fackliga Sektionen ORY

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B5

Speciella tillämpningar och specialdirektiv för polisryttare kan mycket väl vara nödvändiga men dessa bör formuleras i en tillämpningsöverenskommelse och inte i avtalet ATA/Polis.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion B5

(Motionen är delad och styrelsens övriga yttrande finns vid motion A3)

MOTION B6

Karensdagar.

I någon form kommer denna motion också att lämnas in till representantskapet.

Semesteravtal har vi haft i många olika former. En gång i tiden var de riktigt bra, i alla fall för skiftestjänstgörande som om listan låg rätt kunde få en lång ledighet genom att ta ut några få semesterdagar.

Det senaste är timsemester som på något outgrundligt sätt är så fördelaktig att vi har fått betala för att få den. Visst har det förekommit motioner om att få ta semester del av dag. Jag tror dock inte att motionärerna tänkt sig att man skulle få betala detta med en ökad karens för del av dag.

I korthet: Blir du sjuk och går hem efter halva dagen och blir hemma även dag 2 så beräknas karensen både på dag 1 och 2 så oavsett att du arbetat en halv dag får du full karens. Avtalet är svårtolkat och en fråga till ansvarig ombudsman, (på mail), när det först dök upp för ca ett år sedan om tolkningen har fortfarande inte fått något svar. På vissa håll tolkade arbetsgivaren det först som att man aldrig skulle kunna få en halv karensdag. Nu har man nog landat på att om man bara är borta dag 1 kan få halv karens. Själva beräkningssystemet om månadslönen $\times 12/\text{veckoarbetstiden} \times 52 = X$, vilket ger $\text{veckoarbetstiden}/5 \times X = \text{avdrag}$, verkar som det där mattetalen man aldrig klarade av och det var därför man blev polis.

I ALFA kap 6 § 6 finns bestämmelser som vi har avtalat oss bort ifrån. De är ganska enkla. Där finns procentsatser för del av dag och det gäller dag 1.

Där finns även en regel om ny sjukperiod inom 5 kalenderdagar från att den första avslutats så går den på samma karensdag som den första. Det finns också ett högriskskydd om att man slipper karensdag om man haft 10 st under en 12-månaders period. Den som av försäkringskassan bedöms som kroniskt sjuk kan också slippa karensdagar. Har vi avtalat oss bort från detta också ? Vad fick vi ?

Timsemester med kvotberäkning för skiftestjänstgörande. Möjlighet till semester del av dag. Höjt OB. Höjt rörligt semestertillägg.

Det är inte bra att varje gång det kommer ett nytt avtal så känner man sig lite lurad och att det dessutom är så att nästan ingen förstår riktigt vad som menas.

I förbundets information stod det: "Karensavdrag vid sjukdom räknas per timme för det antal timmar som motsvarar en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden." Inget mer. Under var det en bild på en nöjd Jan Wallin.

Det är naturligtvis inte riktigt rimligt att kräva översyn och omförhandling av ett tämligen nytt avtal som precis har börjat användas. Vi har haft lite för mycket krångel i många avseenden den senaste tiden. Det är dock tydligt att en viss försiktighet bör iakttas när man som förhandlare avtalar sig bort från ALFA. Vad kan man nu göra åt detta ? Eftersom det är lite otydligt bör det finnas utrymme för tolkningar och överenskommelser om tillämpningar.

Jag föreslår att förbundsområdesstyrelsen uppmanas att verka för tillämpningar och tolkningar som ligger så nära ALFA kap 6 § 6 som möjligt.

Arne Wärn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B6

Den 8 december 2010 träffade Polisförbundet ett lokalt kollektivavtal med Rikspolisstyrelsen om sjukavdrag under sjuklöneperioden (HR-801-6193/10).

I detta avtals 2§ avtalas 6 kapitlet 6 § ALFA bort.

I de fall där det uppstår en oenighet med arbetsgivaren angående tillämpningen/tolkningen av ett avtal är det vid varje givet tillfälle vår viljeinriktning att åstadkomma den bästa tillämpningen och/eller tolkningen för medlemmen/medlemmarna.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman besluta

Att anse motion B6 **besvarad**

MOTION B7

Tillämpningsbestämmelser kopplade till portalparagrafen ATA med anledning av att svårigheterna att tolka denna leder till att denna ej beaktas

Bakgrund

Efter att ATA inletts 1/10-08 har villkoren för arbetstagarna väsentligt försämrats. Inte bara för att viktiga förmåner förhandlats bort. Eftersom det saknas tydliga riktlinjer för hur portalparagrafen skall tillämpas, så är det svårt på gränsen till helt omöjligt att som förtroendevald med uppgift att samverka eller förhandla i aktuella frågor.

Påpeka att de olägenheter som dessa leder till inte i för stor utsträckning. Inkräktar på medlemmarnas möjligheter till social samvaro och god hälsa.

Arbetsgivarföreträdare som har till uppgift att besluta om arbetstidens förläggning eller andra tillämpningar av avtalet i verksamheten.

Idag kan arbetsgivaren i stor utsträckning tillämpa och tolka avtalet utan att detta leder till konsekvenser eller extra kostnader i form av ersättning till de medlemmar som för sina villkor försämrade.

Det är omöjligt att med de fackliga glasögonen på utläsa ur Rikspolisstyrelsens tillämpningsbestämmelser i vilken utsträckning de beaktat portalparagrafen

Polisföreningen Birger Jarl yrkar:

ATT polisförbundet skall verka för att tydliga riktlinjer angående begränsningar i tillämpningar av ATA-Polis med hänsyn till portalparagrafen.

ATT polisförbundet skall verka för att, uppenbar underlåtenhet i beaktandet av portalparagrafen skall kunna beivras alternativt kompenseras på lämpligt vis.

ATT polisförbundet skall verka i motionens anda.

I

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B7

Styrelsen delar motionärens uppfattning.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion B7

MOTION B8

” Överfinansiering ” av pensionsavtalet.

Min uppfattning är att vi har ”överfinansierat” vårt unika pensionsavtal via ATA.

Jag önskar att man tar reda på ifall så är fallet.

Meningen kan väl ändå inte vara att skiftesarbetande poliser ska finansiera andra fackförbund pensionsavtal.

Ett sätt att kolla ifall vi har överfinansierat avtalet skulle vara genom att kolla den genomsnittliga arbetstiden för en polis 2007 (innan ATA), gör samma för 2010, och räkna sedan på vad arbetsgivaren sparar på arbetstidsökningen. Man bör även räkna på sådana parametrar som sparad övertid, och besparingar som gjorts via andra försämringar i ATA.

Sedan jämför man med vad insättningen till Kåpan Extra kostar, om det då visar sig att pensionsavtalet är överfinansierat så förutsätter jag att förbundet agerar utifrån det och kräver förändringar i ATA.

Jag anar att vi i Stockholm kan vara de som betalt allra mest.

Jag vill.

ATT förbundet kollar upp om vi överfinansierat pensionsavtalet och agerar ifall så är fallet.

Thomas Hedlin

Birger Jarl

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B8

Motionären vill kontrollera finansieringen av pensionsavsättningen till Kåpan, som sedan införandet av ATA/Polis är 9,1 procent för Polisförbundets medlemmar.

Redan vid införandet fanns en avsättning på 4,5 procent till Kåpan. Utökningen tillkom genom att de lokala parterna avstod ett löneutrymme på 2 procent i RALS 2007-2010 och resterande 2,1 procent gavs med ATA/Polis och försämrade förmåner i ALFA. Vi fick i Stockholms län 0,5 procent av den nationella lönesumman som en kompensation för den försämring som uppstod med de nya gemensamma nationella OB-ersättningarna. De medlen användes för att finansiera den s.k. pa-trappan, men genererade även ett individuellt påslag på 1 400 kr till skiftesarbetande inspektörer.

Styrelsen uppfattar att vi vid ett bifall av motionen i så fall ska överlämna den till Polisförbundets representantskap som en förbundsområdesgemensam motion och inte själva verkställa uppdraget.

I motionen antyds att skiftesarbetande poliser skulle finansiera de andra fackförbundens avtal. Från 2012 har övriga tre kollektivavtalsslutande fackförbund inom polisen avtal om pensionsavsättning för sina medlemmar till samma nivå som vi. Då både SACO-S och SEKO enligt uppgift har poliser som medlemmar, så kan det uppfattas så, även om det kanske inte är det som motionären menar?

Vi ser stora svårigheter med att uppfylla motionen, eftersom förutsättningarna förändrats. Utöver en ren arbetstidsjämförelse och försämrade förmåner finns det en nyligen flitigt diskuterad lönefråga som komplicerar. De inspektörer som sedan den individuella lönen tidigare kompensatoriskt höjts med 1 400 kr och som sedan dess lämnat skiftesarbetet och numer arbetar på s.k. ljus tid, har ju av arbetsgivaren i de lokal-lokala löneförhandlingarna uppfattats ha ett väl hävdad löneläge. De kan nu ha fått en lägre löneutveckling än andra. Detta är då ytterligare en faktor som då måste vägas in i motionärens begäran. Det minskade övertidsuttaget borde kunna hänföras till en alltmer noggrann framförhållning inför periodplaneringen, för det är ju inte säkert att den genom ATA/Polis utökade arbetstiden förlagts till den tid som annars skulle ha utförts på övertid?

Den genomsnittliga arbetstiden för en polis 2007 och motsvarande tid idag kan vara väldigt lika eller visa på skillnader på flera timmar per vecka; allt beroende på vem som jämförs. Detta faktum är väl känt.

Vi vet inte om all den information som behövs för en seriös kontroll av finansieringen ens går att ta fram. Likväl, om det kan låta sig göras och utan allt för stor möda, så anser vi inte att det är en nödvändig information.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion B8

MOTION B9

Sömntabletter, trötthet, kortare livslängd, dålig hälsa. Jag och många skiftesarbetare med mig kan intyga att hälsan försämras kraftigt på grund av dålig återhämtning. Sedan ATA 2008 har förutsättningarna för att leva ett friskt och socialt liv försämras radikalt. Arbetstiden sliter enormt mycket på kroppen och jag undrar stilla hur många år vi förkortar våra liv med genom att arbeta under dessa förhållanden.

Kortfattat, med nuvarande veckoarbetstid klarar inte kroppen många år till i skiftestjänstgöring. Vi behöver lägre veckoarbetstid nu, inte om 20 år.

Jag yrkar på att styrelsen ska jobba för lägre veckoarbetstid

Anna Roström Norrmalm

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B9

Styrelsen delar motionärernas uppfattning om att det nationella ATA/Polis, i förhållande till vårt gamla arbetstidsavtal för polismyndigheten i Stockholms län (APS), inneburit försämringar för personalen i den mening att återhämtningen mellan vissa arbetspass blivit kortare i och med den utökade veckoarbetstiden. Detta, tillsammans med övriga tillämpningar i avtalet om kortare arbetspass och längre viloperioder, medför att en skiftesarbetande behöver arbeta minst ett extra arbetspass varje månad jämfört med tidigare avtal.

På representantskapen, i Piteå 2009 och i Göteborg 2010, bifölls motioner med innehåll om sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande, att se över tidssnurren och höja tidskompensationen i densamma.

Frågan ligger nu på nationell nivå och vi får avvakta resultatet av detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion B9

MOTION B10

Motion

Då det nya löneavtalet slöts visade det sig att instruktörs- och handledartilläggen slopats.

Dessa tillägg skulle enligt avtalet i stället hanteras i de individuella lönesamtalen.

Detta skedde dock ej.

I den information som förhandlingschefen i Stockholm; Lars Ericsson lämnat i ett PM (2011-10-25 Frågor och svar RALS 2010-12) framgår att detta ej skulle hanteras i denna RALS.

Alla fakta är ej kända i denna fråga, men kan ett centralt fattat avtal frångås på detta sätt?

Jag/vi yrkar på att årsmötet ger facket i uppdrag att verka för att instruktörer/handledare på enheten ges en ersättning motsvarande den instruktörerna vid utbildningsplatsen i Rosersberg har.

Detta skulle kunna hanteras genom "Tidsbegränsat lönetillägg"

Detta bör gälla från och med 2011-10-01 då den tidigare ersättningen upphörde.

LEIF LÖRSTRAND

PETER EBERMO

GÖRAN LÄRNEBRANT

Håkan Fossell

Yttrande från länspolisförningens fackliga sektion på OTR:

Instämmer med motionärerna

att Motionärernas fråga besvaras

att Stämman beslutar att verka för ersättning i motionärernas anda

Därmed överlämnas motionen till förbundsområdesstämman i Stockholm, som går av stapeln den 29 mars 2012.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B10

I och med att Polisförbundet sa nej till Rikspolisstyrelsens slutbud sommaren 2011 kallades en lönenämnd in med opartiska ordföranden. Förbundsområdesstyrelsen i Stockholm sa nej till slutbudet utifrån att vi inte kunde genomföra löneprinciperna för polisassistenterna. När de opartiska ordförandena, efter några veckor, la sitt slutbud var de hinder för att genomföra våra löneprinciper för polisassistenterna borttagna. I slutbudet fanns det även med att kurs- och handledartillägget skulle upphöra per den 1 oktober 2011. Slutbudet från de opartiska ordförandena kunde bara förkastas eller godtas i sin helhet.

Förbundsområdesstyrelsen i Stockholms län var inte positiva till borttagandet av instruktörstillägget och handledararvodet men hade vi sagt nej till slutbudet, och det blivit Polisförbundets uppfattning, så hade det inte heller blivit någon löneprincip för polisassistenterna. Samtliga Polisföreningar i Stockholms län stod bakom förbundsområdesstyrelsens beslut att det var viktigare att säkerställa löneutvecklingen för polisassistenterna.

Under 2011 har vi haft flera hundra poliser som verkat som antingen handledare och instruktörer eller både och. På individnivå har de verkat i funktionerna från några timmar till flera veckor eller mer. För detta har de fram till den 1 oktober 2011 fått en ersättning om 114 kronor per dag.

Det är lokal-lokala parter på myndighetsnivå som har att överenskomma hur löneökningens utrymme ska fördelas. Att ersätta handledarna och instruktörerna med lön istället för ett lönetillägg skapar andra problem. För 2012 kommer vi i myndigheten ha färre än femtio aspiranter vilket gör att de flesta handledare som handledde aspiranter fram till december 2011 inte kommer att tas i anspråk under 2012. För instruktörer finns ett liknande problem eftersom det hela tiden kommer in nya instruktörer och gamla instruktörer slutar. Det blir helt enkelt svårt att med lön finna ett rättvist system eftersom det endast är vid ett revisionstillfälle lönen kan justeras.

De instruktörer som verkar i Rosersberg med myndighetsgemensamma utbildningar på heltid har ett tidsbegränsat lönetillägg på 4000 kronor i månaden. Att vi skulle få arbetsgivaren att ge den ersättningen till poliser som ibland fungerar som instruktör i sin grupp eller turlag är inte en framkomlig väg enligt styrelsen.

För att få frivilliga och motiverade poliser till dessa arbetsuppgifter har förbundsområdesstyrelsen tagit fram ett förslag. När situationen är sådan att arbetsgivaren behöver vår hjälp kommer vi självklart att ställa upp och föreslå att man, precis som RPS gör, inför ett lönetillägg för de som är instruktörer och handledare.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motion B10 besvarad

MOTION B11

Stockholm den 19 januari 2012.

Säg upp ATA Polis!!!!

ATA Polis har samma giltighetstid och uppsägningstid som ALFA.
Förlängs med ett år i taget om det inte skriftligen sagts upp senast tre månader
före giltighetstidens utgång.
Sämre kan det i alla fall inte bli.

Jag yrkar

Att förbundsområde Stockholm skall verka för att ATA Polis sägs upp och omförhandlas.

Thomas Hedlin

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B11

Principöverenskommelse om bland annat ATA/Polis träffades mellan Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet, ST inom Polisväsendet samt SACO-S i samband med den centrala avtalsrörelsen som hösten 2007 ledde fram till de centrala kollektivavtalen RALS 2007-10. Eftersom Rikspolisstyrelsen före de centrala avtalssluten saknade behörighet att sluta lokala kollektivavtal med nationell verkan kunde sådana slutas först efter dessa avtalsslut. Mot denna bakgrund undertecknades *Lokalt kollektivavtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar, ATA/Polis*, den 7 mars 2008 mellan Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet. ATA/Polis fick en nyare lydelse den 4 december 2008 efter det att nämnda avtalsparter enats om vissa justeringar av avtalet i dess första lydelse. Av förhandlingsprotokollet till ATA/Polis i dess nya lydelse framgick bland annat att avtalet i denna lydelse gällde från och med den 22 december 2008. Den senaste revideringen av ATA/Polis, det vill säga den lydelse vi har idag, är utgåva 3 från och med den 1 januari 2010.

ATA/Polis har inneburit mycket problem och utan tvivel upplevts negativt av många poliser. Redan den 4 december 2008 kom Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet i förhandlingsprotokoll³⁷ överens om att tillämpningen av Lokalt kollektivavtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar (ATA/Polis) skulle följas upp. Som ett första steg i denna uppföljning kom parterna överens om att ge Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet uppdraget att granska ATA/Polis med avseende på risker för hälsa och arbetsmiljö³⁸.

I förhandlingsprotokollet, 7§, till RALS 2010-12 kom parterna överens om att slutföra uppföljningen. Syftet med uppföljningen är bland annat att identifiera såväl eventuella arbetsmiljörisker hänförliga till tillämpningen av avtalet som sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav. Parterna var vidare överens om att uppföljningen ska göras av Polisens arbetstidsförhandlingsgrupp (jfr 22 § ATA/Polis) – som vid behov kan adjungera personer med särskild sakkunskap i t.ex. arbetsmiljö- eller verksamhetsfrågor – i syfte att bl.a. identifiera såväl eventuella arbetsmiljörisker hänförliga till tillämpningen av avtalet som sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav. Som ett led i dessa åtaganden har parterna kommit överens om vilket underlag som behöver inhämtas för att uppföljningen ska kunna slutföras. Eftersom parterna har identifierat "vad vi känner till" och "vad vi tror oss känna till" så återstår faktainsamlandet avseende "vad vi inte känner till" avseende konsekvenser och tillämpningar av ATA/Polis. Med anledning av detta har lokal-lokala parter tillsänts ett antal frågor som man partsgemensamt hade att besvara till den 15 februari. När alla svar sammanställts finns det förhoppningsvis ett gediget underlag för den fortsatta processen i uppföljningen.

Parterna är överens om målsättningen att uppföljningen ska ha slutförts senast den 30 april i år. Förhoppningsvis leder denna uppföljning till arbetstidsförbättringar. Vi vill invänta denna uppföljning innan eventuella vidare åtgärder vidtas.

Med det ovan anförda föreslås stämman besluta

Att anse motion B11 **besvarad**

³⁷ HR-801-5857/2007

³⁸ Uppdraget utmynnade den 4 augusti 2010 i rapporten "Utvärdering av Polisens nationella arbetstidsavtal ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv" (HR-742-1767/2010).

MOTION B12

Motion till förbundsområdesstämman.

Motionen kommer också i någon form att lämnas till representantskapet.

På stämman 2010 motionerades det om en speciell höjd lön för kriminaltekniker. Motionen bifölls inte av stämman. Det andades dock en viss förståelse för den problematik som teknikerna står inför. Specialistfunktionerna inom O och L ställer speciella krav på sina befattningshavare och det är långt ifrån alla som sett något resultat av detta i sina lönekuvert.

Teknikerna har en speciellt utsatt situation. Ur ett långsiktigt perspektiv är detta bland de farligaste arbetena där farorna smyger sig på och de yrkesrelaterade sjukdomarna visar sig först efter lång tid. På brottsplatsen hanteras farliga okända ämnen. Vad innehåller askan som dammar omkring ? Även om det bara är aska efter ved så är den farlig ändå. Vad döljer sig under allt bråte ? En gastub eller en tunna med miljöfarligt avfall. De brända kropparna efter en familj är också en psykisk påfrestning.

Även i laboratoriet förekommer en rad farliga ämnen. Där är det dock i allmänhet känt vad man hanterar och skyddsåtgärder är vidtagna. Olyckor med allvarliga konsekvenser kan dock alltid inträffa.

Den kriminaltekniska utbildningen är en av polisens längsta utbildningar. I treveckorscykler är man borta från hemmet vilket naturligtvis får sociala konsekvenser. Utbildningen bedrivs i Linköping. I utbildningen ingår också ett specialarbete.

I övriga landet har man ett teknikertillägg på 1 000 kr.

Tekniker har också beredskap. Ersättningen för detta har alltid varit blygsam.

För gruppchefer har det skapats en lönebild. Kanske det skulle vara en framkomlig väg att skapa en lönebild för tekniker ?

Jag föreslår att förbundsområdesstyrelsen får i uppdrag:

Att verka för att kriminalteknikernas arbete uppvärderas genom någon form av speciell ersättning eller lön.

Att beredskapsersättningen höjs.

Arne Wärn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B12

Angående ersättningen för beredskapstid så bifölls en motion med liknande innehåll vid representantskapet i Piteå 2009. I övrigt delar styrelsen motionärernas uppfattning.

Med ovan anförda föreslås stämman besluta

att bifalla andra att-satsen i motion B12

(Motionen är delad och styrelsens övriga yttrande finns vid motion A2)

MOTION B13

Återinför rättvis timsemester

Bakgrund

Vi som jobbar tre skift på fast lista i yttre tjänst jobbar i dagsläget nästan lika mycket som någon som jobbar kontorstider mån-fre, 8-17 gör idag (jfr utanför polisen). Sen jag började jobba som polis 2006 så har jag fått en utökad arbetstid på mer än fyra timmar i veckan. Detta trots att vi jobbar kvällar, nätter, helger och storhelger. En kontorsarbetare som inte jobbar dessa tider och blir dessutom befriad från att jobba de röda dagarna varje år, vilket blir att de arbetar ungefär 37-38 h/vecka. Att vi jobbar mer än så tycker jag är orimligt i jämförelse!

Regeringen och chefer vill ha fler poliser i yttre tjänst, vilket i min värld medför fler som jobbar skift. Idag flyr unga poliser från skiftetjänstgöringen i mycket högre grad än för några år sedan och snittåldern på många utryckningsenheter ligger på 1-2 år. Istället för att göra det mer attraktivt och locka folk till att jobba dygnets hårda timmar så gör man tvärtom. Även forskning pekar på att de som jobbar tre-skift bör befrias från några timmar i veckan för att behålla hälsan

Idag får man även mindre tidskompensation för en vardagsnatt jämfört med en helgnatt. Är det rimligt? Är det mindre jobbigt att vara vaken en tisdagsnatt jämfört med en lördagsnatt? Sliter den mindre på kroppen? Tydligt är även timman mellan 06-07 inte det minsta slitsam eftersom man då inte kompenseras i tid över huvudtaget.

Idag har det som sagt blivit mer arbetstid och ett tuffare klimat i form av utökad arbetstid i form av fler arbetspass och mindre återhämtnings tid i lediga dagar. Man har nu även i en handvändning när vi ville ha tillbaka vår timsemester, infört kvotberäknad timsemester för att det ska vara "rättvist". Detta medför att ett helg eller nattpass kan kosta upp till 11,5 timmar och vår semester slukas upp på väldigt kort tid. Semester är vår dyrbara återhämtningstid, speciellt nu när vi jobbar mer än vad vi gjorde förut. Var rättvisan ligger förstår jag inte. Om man nu som dagtidsarbetare vill jobba 1 h och 23 min mindre så är man mer än välkommen till tre-skift.

Jag tror inte att de är dagtidsarbetarna inom polisen som skriker att det är orättvist, utan nåt som man kommit på när man tog fram det här med kvotberäkning. Det är orimligt att vi ska betala mer timmar för ett pass är vad arbetspasset faktiskt är. De semestertimmar som vi har är räddningen för att inte slita ihjäl oss innan vi jobbar 10 år inom myndigheten.

Det är märkligt att man ser sin enda resurs, personalen, som förslitningsmaterial som man kan byta ut när de slits ut. Man kan inte jämföra oss med maskiner på rullande band på Volvo. Vi är människor och erfarenhetsbanker som myndigheten vinner på att behålla på gatorna pigga och glada, engagerade, effektiva och tillgängliga. Visst, det står över 10 000 varje år och "bankar på dörren" men vill man ha en något sånär erfaren kår så måste man börja se personalen som människor och inte som maskiner.

Med ovanstående bakgrund yrkar jag på:

- **Att ta bort kvotberäknad semester och återinföra renodlad timsemester där en timma på listan motsvarar en timmas semester!**
- **Att se över och öka tidskompensationen!**

20 januari 2012

Alexander Gäfvert

Pf Birka / Utryckningen Västerort

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B13

Semesterlagen saknade i stor utsträckning reglering när det gäller förläggning av semester för den som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid. Lagens regler om förläggning av semesterledighet bygger på att arbetstagaren arbetade heltid och hade regelbunden arbetstidsförläggning. När semesterlagen infördes ansåg lagstiftaren att det var ogörligt att ha regler om hur semester skulle förläggas för alla typer av anställningsformer och arbetstidsmått. Det förutsattes istället att arbetsmarknadens parter själva skulle reglera detta på lämpligt sätt, med syfte att varje arbetstagare ska få fem veckors semesterledighet.

I regeringens förslag, Prop. 2009/10:4, föreslogs att semesterledighet skulle förläggas så att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid fick lika lång ledighet som en heltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid.

Den 1 april 2010 genomfördes en rad förändringar i semesterlagen, bland annat i enlighet med ovan proposition.

12 a § *Semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en arbetstagare som arbetar heltid eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid. Lag (2009:1439).*

Enligt 2a § i semesterlagen får inte avvikelser göras genom avtal avseende 12a §.

På representantskapen, i Piteå 2009 och i Göteborg 2010, bifölls motioner med innehåll om sänkt veckoarbetstid för skiftesarbetande, att se över tidssnurren och höja tidskompensationen i densamma.

Frågan ligger nu på nationell nivå och vi får avvakta resultatet av detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse första att-satsen i motion B13 **besvarad**

Att **bifalla** andra att-satsen i motion B13

MOTION B14

Motion , löner, arbetstid.

Bakgrund

Poliser generellt och treskiftstjänstgörande i synnerhet, arbetar hårt på tider som ingen annan vill arbeta och ersätts med en låg tidskompensation och en låg ersättningsnivå för den obekväma arbetstiden.

I det nya semesteravtalet från 2012, tydliggörs att man från arbetsgivarhåll vill eftersträva samma arbetstidsmått för skiftespersonal såsom dagtidsarbetare när man ska ta semesterledigt. En skiftesarbetare tvingas beräkna sin semester med en koefficient som drar mer semestertid vid ett ”mörkt” arbetspass än vad en dagtidare får betala för samma tidsrymd under sin ledighet.

Generellt sett så anser vi även att lönerna för polisarbete inte är tillräcklig med tanke på ansvar och befogenheter.

Härmed yrkas på att stämman ger styrelsen uppdraget:

Att verka för att OB-tillägget höjs

Att verka för att det inte ska kosta fler timmar att ta semester ex vid ett nattpass än det antal timmar som de facto tas ut.

Att verka för att lönerna höjs

En liknande motion skrevs av Markus Waldin och Elias Lidén för turlag C i Västerort till årsmötet 2012 i PF Birka

Motionen blev bifallen i tre att-satser och PF Birka har valt att göra de bifallna att-satserna till sin egen motion till stämman 2012.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B14

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att OB-tillägget bör höjas.

Semesterlagen saknade i stor utsträckning reglering när det gäller förläggning av semester för den som arbetar deltid eller har oregelbunden arbetstid. Lagens regler om förläggning av semesterledighet byggde på att arbetstagaren arbetade heltid och hade regelbunden arbetstidsförläggning. När semesterlagen infördes ansåg lagstiftaren att det var ogörligt att ha regler om hur semester skulle förläggas för alla typer av anställningsformer och arbetstidsmått. Det förutsattes istället att arbetsmarknadens parter själva skulle reglera detta på lämpligt sätt, med syfte att varje arbetstagare ska få fem veckors semesterledighet.

I regeringens förslag, Prop. 2009/10:4, föreslogs att semesterledighet skulle förläggas så att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid fick lika lång ledighet som en heltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid.

Den 1 april 2010 genomfördes en rad förändringar i semesterlagen, bland annat i enlighet med ovan proposition.

12 a § *Semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en arbetstagare som arbetar heltid eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid. Lag (2009:1439).*

Enligt 2a § i semesterlagen får inte avvikelse göras genom avtal avseende 12a §.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att **bifalla** första att-satsen i motion B14

Att anse andra att-satsen i motion B14 **besvarad**

(Motionen är delad och styrelsens övriga yttrande finns vid motion A5)

MOTION C1

MOTION ANGÅENDE BEHOVET AV EN FACKLIG KOMMUNIKATIONSSTRATEGI.

Bakgrund

Polispersonal blir ofta utsatt för otillbörlig påverkan av kriminella personer vilka de har till uppgift att lagföra. Syftet med denna påverkan är att genom förtal och ryktesspridning hämma dessa i sin yrkesgärning och på så sett obstruera polispersonalens arbete.

Vid några tillfällen har fackliga företrädare runt om riket på felaktig grund och falsk information i media fördömt medlemmar tillika kollegor. Ivrigt påhejade av press och personer som inte har haft de faktiska omständigheterna i ärendet. Sådana uttalande har lett till att medlemmarna som varit utsatta känt sig svikna av polisförbundet.

Motionären yrkar därför:

ATT Polisförbundet Stockholms län verkar för framtagande av en facklig kommunikations strategi i syfte att på bästa sätt stödja sina medlemmar som är föremål för så kallade mediadrev.

Polisföreningen Birger Jarl

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C1

Mediadrev är ett otyg och knappast någon yrkesgrupp drabbas så regelmässigt av sådana som poliser. Även om vi absolut håller med motionären om, att polisfacket inte skall fördöma medlemmar som anklagas för oegentligheter, och alldeles särskilt inte på lösa grunder, är det svårt att fästa en policy på pränt som kan gälla i alla möjliga lägen. Problemet är ju dels, att det finns en press både från media och medlemmar att vi skall uttala oss och ge vår bild, dels att vi när vi gör det riskerar ett längre nyanserat uttalande bli nedklippt så att bara en eventuell reservation för att om ett förhållande visar sig kunna bevisas, innebär det sannolikt avsked för polismannen i fråga. (exempelvis)

Det kan då uppfattas som att facket tagit avstånd från medlemmens handling, eller gått utredningen i förväg. Självklart är det vår ambition att föra fram medlemsperspektivet. Men även bland medlemmar kan fördömanden höras då olämpliga polisbeteenden beskrivs i media. Som facklig blir då uppgiften att alltid vara bättre underrättad, och utifrån en djupare förståelse av vad polisarbetet kan innebära i form av påtryckningar, påfrestningar och påhopp, ge en motbild mot medias schablonbild av brottsliga poliser.

Ges en sådan bild, kan även den förvridas, genom att den inte sätts in i sitt sammanhang:

"Polisfacket försvarar polis som gick på porrklubb" eller

"Polisfacket försvarar polismisshandel/våldtäkt"

är ju rubriker som säkert säljer lösnummer.

Styrelsen menar, att det nya rättshjälpsnätverket är ett forum där denna diskussion kan föras och hållas aktuell och levande, hur vi blir bättre på att förklara polisens arbetssituation. Och hur det kan komma sig att poliser ibland anklagas för att ha gjort fel. Eller ibland rent av kan ha gjort fel.

En skriftlig kommunikationsstrategi, skulle svårligen kunna formuleras på ett sätt som inte skulle ge media ett antal gratispoäng om de finge del av den.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motion C2 **besvarad**

MOTION C2

Förankringsprocessen inom polisförbundet har, på ett glädjande sätt, ökat sedan något år tillbaka, bl.a. genom avtalsråd. För att ytterligare öka förankringen inför större avtalsskrivningar/förändringar kan följande förslag beaktas:

- ordna workshops där ombud, styrelser och förtroendevalda ges möjlighet att lämna sin syn och upplevelse inför stundande förhandlingar.

Jag yrkar på att förbundsstyrelsen fortsätter sitt förankringsarbete och arbetar i motionens anda.

Med vänlig hälsning

Kajsa Tell, Birger jarl

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C2

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att förankringsprocessen alltid går att förbättra.

Vårt traditionella sätt att förankra fackliga frågor är på förbundsområdesråd och ordföranderåd, eller genom de olika nätverk som vi har i de mest angelägna fackliga frågorna: lönenätverk, arbetstidsnätverk, arbetsmiljönätverk, rörlighetsnätverk, rättsnätverk och pensionsnätverk.

Styrelsen anordnade en utbildningsinsats för samtliga styrelseledamöter i oktober 2011. Det var ett sätt för styrelsen att dels utbilda och samtidigt skapa möjligheter för styrelseledamöter att utbyta erfarenheter och skapa kontakter. Utvärderingen visade att det var ett uppskatta upplägg och styrelsen har för avsikt att bygga vidare på den idén.

Motionären yrkar på att styrelsen till exempel ska anordna workshops där ombud, styrelser och förtroendevalda ges möjlighet att lämna sin syn och upplevelse inför stundande förhandlingar. Styrelsen delar motionärens förslag så länge det inte strider mot MBL 21, 22 §§ som innebär att part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion C3

MOTION C3

Motion till stämman 2012.

Med anledning av Arbetsmiljöverkets inspektion av polismyndigheten i Stockholms län, vill jag kort börja med att informera om innehållet.

Av gjorde inspektion på 10 olika arbetsplatser i länet för att kontrollera i första hand det psykosociala arbetsmiljöarbetet.

Alla inspektioner påvisade att det fanns mycket stora kunskaps luckor både bland personal som chefer om det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi kan nog med statistisk klarhet påvisa att det inte bara kan vara, dessa slump vist utvalda platser som detta problem finns vid.

När vi nu ser detta problem blir min fråga hur vi skall prioritera detta i länet.

Det har i min värld gått från att vara en skyddsorganisationsfråga till att omfatta även facket.

Under många år har skyddsorganisation arbetat med dessa frågor men utan att komma i mål.

Jag tror att vi gemensamt måste jobba med dessa frågor och att vi även för upp

Arbetsmiljöfrågan till de fackliga förhandlingarna, och hittar gemensamma nämnare där vi gemensamt kan jobbas med dessa frågor.

Jag motionerar om att alla föreningar skall ingå i en översyn av hur vi i framtiden skall bedriva skyddsfrågor i samverkan med de fackliga frågorna.

I gruppen skall fackliga företrädare samt skyddsombud ingå.

Gruppen skall föreslå åtgärder som kan få oss att nå gemensamma mål.

Med vänliga hälsningar

Rickard Segerstedt.

HSO länskrim

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C3

Vi kan konstatera att Polismyndigheten i Stockholms län inte lyckas i alla delar gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Alla distrikt, avdelningar och enheter har inte kommit lika långt och variationen är stor. Sett över tid har vi dock kommit en bra bit på väg och samverkan med arbetsgivaren har varit god och vi måste vara uthålliga och fortsätta vårt arbete.

Beträffande Arbetsmiljöverkets (AV) inspektioner, psykosociala skyddsronder, på tio (10) arbetsplatser i länet finns det givetvis en mängd funderingar och reflektioner. Både angående innehåll i de så kallade inspektionsmeddelandena som varje arbetsplats fick samt kommande arbete. Någon absolut slutsats om hela länet kunde inte AV ge vid sin muntliga redovisning/sammanfattning men de skulle skriva en inspektionsrapport till myndigheten. Varje arbetsplats ska arbeta lokalt med sina krav. Därefter ska vi inventera om vi har några länsgemensamma områden att arbeta med. Vi kommer att ha arbetsgivaren med i detta arbete, de som är ansvariga för att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar och bedrivs ute i verksamheten.

Ett inspektionsmeddelande har ingen juridisk status utan är en uppmaning till arbetsgivaren på respektive arbetsplats. Däremot vill AV ha ett svar utifrån de krav som skulle uppfyllas. Utifrån svaren kan sedan AV bedöma om arbetsgivaren har levt upp till kraven enligt önskemål eller om de ska gå vidare.

Vi har en rad olika grupper och nätverk i förbundsområdet där alla föreningar är involverade. Vi har integrerat våra områden (arbetstid, lön, arbetsmiljö) över gränserna i flera frågor och även i förhandlingar bl.a. beträffande ATA:n och dess tillämpning, semesteravtalet etc. Sedan början av 90-talet har Stockholm ett avtal beträffande facklig tid. Detta innebär bl.a. att huvudskyddsombuden (HSO) är integrerade i respektive föreningsstyrelse. Denna konstellation ger också föreningarna ett ansvar att driva skyddsfrågor och samverka över gränserna i sina förhandlingar.

Vi anser inte att det behöver starta upp en ny grupp för detta specifika ändamål utan i så fall när behov uppstår korsa de redan befintliga grupper och nätverk som finns etablerade i förbundsområdet.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motion C4 **besvarad**

MOTION D1

Angående ersättning för arbetskläder till personal med yttre tjänst i uteslutande civilt arbete.

Bakgrund

Jag har alltid känt att jag har det roligaste arbetet man kan ha som polis och att det är en belöning i sig. Ofta har jag haft möjlighet att påverka mitt arbete och arbetssituation.

Det är ändå en aning snett att jag under de tretton år jag jobbat civilt inte kunnat få ta del av de "fria" arbetskläder som de som arbetar i uniform får. Då jag är positivt lagd så har det blivit lite bättre då jag i år fick en utrustnings- och radioväst som är värd namnet. Den tror jag dock bekostades med rotelns budget och inte på gemensamma konto för utrustning som jag antar att distriktet har för uniformspersedlar.

Det har under tretton år slitits ut många skjortor, tröjor, jackor, jeans, skor. I nästan alla fall är det inte så att man använder samma kläder i jobbet som på fritiden.

Yrkande

Att införa ett behovsprövat klädbidrag för polispersonal som tjänstgör i yttre tjänst och uteslutande civilt. Jag tror att jämställa uniformskostnaden är orimligt men mellan 1500 kr till 2000 kronor om året skulle vara kännas som en juste gest och kanske en rimlig start.

Hälsningar
Stephan Kiernan
Yttre befäl på narkotikasektionen i Västerort

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D1

Motioner med liknade innehåll har de senaste åren bifallits både av stämman och representantskapet. Redan förra året öppnade arbetsgivaren för att starta upp en partsammansatt grupp för att komma till en lösning i frågan. Då andra frågor prioriterats har vi tyvärr ännu inte kommit till någon lösning. Dock har arbetsgivaren givit sådana signaler att vi inom en mycket snar framtid ska kunna komma till ett positivt resultat.

Styrelsen anser givetvis att ersättningsfrågan måste lösas och delar motionärens uppfattning. Vi ämnar arbeta i motionens anda men vi vill inte låsa fast oss vid ett specifikt värde.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motion D1 **besvarad**

MOTION D2

MOTION ANGÅENDE HÄLSOKONTROLLER

All kunskap visar att skiftesarbete sliter hårt på hälsan och till och med förkortar livslängden på arbetstagaren över tid. Till detta kommer att polisycket ofta innebär hårt slit samt belastning på både kropp och själ. De senaste åren har verksamhetskraven ökat samtidigt som arbetsvillkoren försämrats och tiden för återhämtning minskat.

Birger Jarl vill: Att årsmötet bifaller motionen och ger i uppdrag åt Polisförbundet Stockholm att gentemot arbetsgivaren driva frågan om att samtliga skiftesarbetare med viss regelbundenhet erbjuds hälsokontroller. Övriga anställda ska också självklart erbjudas samma möjlighet men prioriteten måste ligga först och främst mot skiftesarbetarna.

Pf Birger Jarl

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D2

Styrelsen delar motionärens syn på behovet av hälsokontroller. Vi har under året drivit frågan om regelbundna hälsokontroller i en partsammansatt arbetsgrupp. Denna grupp har inte kunnat framföra något resultat. Arbetsgivaren hänvisar till dels ekonomi och dels att man väljer att avvakta på det nationella hälsofrämjande arbete som pågår på RPS.

Frågan lever dock ändå inom myndigheten, då vi även driver frågan i upphandlingsarbetet av ny företagshälsovård. Dessutom är vi överens med arbetsgivaren om att driva några olika arbetsmiljömål partsgemensamt under året. Där är det hälsofrämjande ett av målen och där kan vi fortsätta driva på i frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion D2

MOTION D3

Motion till Förbundsområde Stockholms stämma 2012.

Polisycket är komplext och unikt. Verksamhetsområdet har vuxit och polisen är idag en sammanhållande länk i arbetet med utslagna och marginaliserade människor. Vi har i dag väldigt mycket teknik samt en arbetsbörda som snarare ökar än minskar. Efter misslyckandet med tillämpningen av arbetstidsavtalet från arbetsgivaren samt den ökade komplexiteten när det gäller att utreda brott är påfrestningen på den enskilda polisen större än någonsin.

Upplevelsen är att det är lättare att fokusera på de hårda frågorna som gäller utrustning, lön, bilar etc. än de mjuka frågorna kring polisens arbetsmiljö. Systemen gällande arbetsmiljö och det systematiska arbetsmiljöarbetet känns tungrott och krångligt. Beslutsvägarna och ansvaret för arbetsmiljön känns som långa och besvärliga. Okunnigheten kring personalfrågor och den psykosociala arbetsmiljön är hos många chefer stor. Dags att sätta dessa frågor på agendan och skapa bättre förutsättningar för personalen och cheferna.

Därför föreslår vi

ATT polisförbundet i enighet med värdegrunden sätter fokus på dessa frågor i större utsträckning.

ATT polisförbundet i avtalsrörelsen kräver att arbetsgivaren lever upp till sitt arbetsmiljöansvar fullt ut och skapar möjligheter till återhämtning.

Samt coachning till chefer så att de klarar av att leda och fördela arbetet på ett sätt och som är hållbart i längden. Samt att det arbetas fram metoder för att på ett bättre sätt koppla arbetsklimatet till prestation. Att enbart ha ett ekonomi fokus på arbetsplatsens utformning t.ex. kontorslandskap samt nedbantade underhåll på polisstationer m.m. är inte försvarbart för en hållbar utveckling av polisverksamhet och den personal som är satta att utföra den.

Elisabeth Clemetti

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D3

Vi har full förståelse för motionärens uppfattning beträffande situationen i myndigheten gällande ökad arbetsbelastning, svårigheter till återhämtning, arbetet med hårda kontra mjuka arbetsmiljöfrågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) etc.

Motionen behandlar en rad frågor och det är inte helt lätt att sortera ut för att få en tydlighet i att-satserna i förhållande till texten. Vi arbetar regelbundet med arbetsgivaren beträffande de verktyg som finns tillgängliga för cheferna i det SAM (årliga skyddsronder, checklistor, utbildning i LISA, med mera) samt med huvudskyddsombuden i länet gällande de mål vi gemensamt ska arbeta med under året. Vi har valt att fortsätta arbeta med det SAM som ett mål under kommande år med tyngd på bl.a. de årliga skyddsronderna, uppföljningen i LISA, revidering av checklistorna m.m.

I skrivande stund pågår uppföljningen av tillämpningarna av Lokalt kollektivavtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar (ATA-Polis). Syftet med uppföljningen är bland annat att identifiera såväl eventuella arbetsmiljörisker hänförliga till tillämpningen av avtalet som sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav.³⁹ Lokal-lokala parter har fått en rad frågor vilka man ska besvara partsgemensamt. När alla svar sammanställts finns det förhoppningsvis ett gediget underlag för den fortsatta processen i uppföljningen. Målsättningen är att uppföljningen ska ha slutförts senast den 30 april i år.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motion D3 **besvarad**

³⁹ Se sidan 117, fjärde och femte stycket.

MOTION F1

Bakgrund

I myndigheten finns flera funktioner som bygger på att medarbetare förläggs på beredskap (förhandlare, tekniker, kriminalinsatsberedskapen ev mfl) för att kunna ringas in vid behov.

Villkoren för arbetstagaren är för dåliga i förhållande till ersättningen och compensationen. Att bli inringd mitt i natten med några timmars arbete på övertid medför att den övertidsersättningen behöver tas ut i tid för att direkt användas för att man ska kunna sova. Ingen säkerhetsbefrielse finns. Att påföljande pass förskjuts påverkar arbetstagaren och dennes familj direkt negativt pga av omständigheter han/hon inte kan påverka och som är en direkt följd av arbetsuppgiften. Det kan inte vara rimligt.

Beredskapen påverkar inte bara arbetstagaren utan hela familjen då all planering privat begränsas av att man när som helst kan bli inringd. För det får man ca 7 kr i timmen. Inte heller det kan vara rimligt i förhållande till omkostnaderna för det medför.

Oklarhet råder kring om den kompensationsdag (en ledig dag) som följer på en beredskap. Vad gäller för att den ska falla ut?

Otydlighet råder också kring om fordon, vapen och radio får/ska tas hem. Den enskilde får ta på sig ett ansvar för att skapa förutsättningar för att snabbt komma på plats som arbetsgivaren inte verkar vilja ta.

Motion

- Höj ersättningen för beredskapstid markant
- Återinför betald säkerhetsbefrielse vid mindre än åtta timmar mellan passen
- Säkerställ att en kompensationsdag införs vid helg- eller veckoberedskap
- **Säkerställ med en FAP att fordon, vapen och radio får tas med hem under beredskapstiden**

Krinsp Michael Palmqvist
3KSN

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F1

Motionären önskar en FAP⁴⁰ som reglerar bruk av fordon, vapen och radio under beredskapstid.

Det mesta är redan reglerat av rikspolisstyrelsen och återfinns i FAP 104-2,⁴¹ 104-4⁴² & 943-1⁴³. Deras föreskrifter och allmänna råd är kapitelindelade, varför regleringen finns på fler ställen, då det rör flera olika ämnesområden; på samma sätt som vi faktiskt hanterar just denna motionärs olika viljeyttringar.

Vad som sedan ska gälla därutöver vid varje polismyndighet, regleras där egna i tjänsteföreskrifter. Tanken är att det vid införande av beredskap ska tydliggöras för den som har att fullgöra beredskap, hur denne ska förfara med vapen med mera. Motionärens skriver att det råder otydlighet om fordon, vapen och radio får/ska tas hem, vilket vi beklagar och hoppas att det är ett missförstånd?

Generellt råder det en stor restriktivitet när det gäller att hantera polisens vapen, fordon och IT-utrustning utanför arbetet och vi delar den synen, då vår grundinställning är att medlemmarna ska ha arbetstid istället för beredskap. Likväl så finns det ett behov av beredskap och vi har accepterat det i de flesta fall. Arbetsgivaren tycker att det räcker med en timmes inställelsetid vid de tillfällen beredskapen aktiveras och då behöver inte medlemmarna förvara vapen med mera i hemmet.

Vid polismyndigheten i Stockholms län har polischefen fattat flera beslut⁴⁴ om vad som gäller oss.⁴⁵ Därutöver kan chef för polismästardistrikt och avdelning genom egna order⁴⁶ tydliggöra vad som gäller för just deras personal. Om det inte skett i Västerort så kan chefen för polismästardistriktet göra det, men det är inte det som motionen handlar om.

Styrelsen konstaterar att det kanske finns skäl att påminna om det regelverk som finns och vad som kan beslutas lokalt. Det kanske även behövs en utbildning för dem som ska ha beredskap och för deras chefer?

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motion F1 besvarad

.

(Motionen är delad och styrelsens övriga yttrande finns vid motion B1)

⁴⁰ Föreskrifter och anvisningar för polisväsendet

⁴¹ RPSFS 2001:1 – Rikspolisstyrelsen föreskrifter och allmänna råd om Polisens skjutvapen mm

⁴² RPSFS 2004:6 – Rikspolisstyrelsen föreskrifter och allmänna råd om pepparspray (OC-spray)

⁴³ RPSFS 2005:9 – Rikspolisstyrelsen föreskrifter och allmänna råd om Polisens och andra statliga myndigheters förvaring och transport av skjutvapen och ammunition

⁴⁴ Med stöd av 2 kap. 18 § polisförordningen (SFS 1998:1558) meddelas tjänsteföreskrifter

⁴⁵ TjF 104-A 2007:03, 104-C 2009:17, 240-B 2010:13, 334-A 2001:04, 400-D 2012:01, 846-A 2008:10 och 942-B 2007:12

⁴⁶ TjF 127-B 1994:2

MOTION F2

Motion angående att myndigheten ska ha en förteckning över vilka tandläkare som finns att tillgå till det rekommenderade priset enligt försäkringskassans riktlinjer.

Poliser som i sin tjänsteutövning blir utsatta för våld och där får tandskador riskerar i dagsläget att själva få stå för den del av kostnaden som överstiger det av försäkringskassan rekommenderade priset om fel tandläkare anlitas.

Myndigheten följer de av försäkringskassan rekommenderade pris dokumenten men myndigheten har dock ej något avtal med eller förteckning över vilka tandläkare som håller sig till det rekommenderade priset.

En polis som följd av en tandskada som uppstått i tjänsten anlitar sin vanliga tandläkare kan då riskera att själv få stå för den del av kostanden som överstiger det rekommenderade priset för aktuell behandling.

Pf Birger Jarl yrkar därför

att stämman bifaller motionen och ger förbundsområdet i uppdrag att verka för att myndigheten träffar avtal med en eller flera tandläkare alternativt tillhanda håller en aktuell förteckning över vilka tandläkare som kan anlitas så att den enskilde medlemmen ej ska riskera att själv få stå för den del av kostnaden som överstiger det rekommenderade priset.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F2

Styrelsen delar motionärens syn att det är fel att våra medlemmar själva riskerar att få en kostnad för att reglera tandskador till följd av våld mot dem eller skador i tjänsten. Utgångspunkten borde vara att de kostnader som uppstår vid arbetsskador inte ska drabba den som utsatts för skadan. Likväl så ser vi ett problem med att uppfylla motionärens vilja som den uttrycks i motionen.

Den egna tandläkaren är ofta en kontakt som medlemmen behåller över lång tid, varför vi inte tror att alla skulle uppskatta "firmans billiga tandläkare."

När det gäller att tillhandahålla en förteckning så finns det ett inbyggt problem, eftersom den aldrig kan bli helt aktuell, då det bygger på att tandläkarna själva uppdaterar förteckningen. Så fort någon ändrar sitt pris så blir den ju inaktuell om denne inte informerar polismyndigheten om sitt nya pris.

Tyvärr måste den drabbade kontrollera med sin tandläkare vad som gäller innan denne åtgärdar skadan, samt förvissa sig vad som arbetsgivaren tänker betala. Det finns redan ett enskilt fall där en medlem inte får allt betalt, eftersom det tilltänkta arbetet klassas som en skönhetsmässig åtgärd.

Vi kommer dock att agera så att arbetsgivaren mer tydligt informerar sina anställda vid uppkomna arbetsskador som kräver tandvård, så att de är medvetna om de ekonomiska konsekvenserna med nuvarande tillämpning.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motion F2 **besvarad**

MOTION F3

Motion angående rättegångskostnader

Vi har väl alla med bestörtning läst om den polis i Östersund som själv blev dömd att stå för den misstänktes rättegångskostnader trots att den misstänkte blev dömd för brottet.

Den misstänkte hade gjort sig skyldig till våld mot tjänsteman och tingsrätten dömde honom för det brottet samt att han skulle betala skadestånd till polismannen som han utövat våld mot.

Den misstänkte överklagade själva skadeståndet till hovrätten som där sänkte skadeståndet och därmed hade den misstänkte fått rätt i hovrätten och följden blev att polismannen som ej överklagat blev dömd till att betala hovrättens rättegångskostnader.

Tur för polismannen var att hovrätten gick enbart på de handlingar som avhandlades i tingsrätten och därmed stannade kostnaden på 1900 kr.

Kostanden hade blivit avsevärt mycket högre om det blivit en riktig förhandling och om den misstänkte hade haft en advokat för då hade polismannen även fått betala den misstänktes advokatkostnader.

Vi kanske i framtiden inte kommer att se några poliser som vågar kräva ersättning för de skador eller hot som de fått motta när de utfört en tjänsteåtgärd då risken finns att de kan vid ett ev överklagande till hovrätten få stå för kostnaderna både för förhandlingen samt advokaten.

Pf Birger Jarl yrkar därför

Att stämman bifaller motionen och uppdrar åt förbundsområdes styrelse att verka för att polismyndigheten ska stå för de kostnader som uppstår då enbart den misstänkte överklagar skadeståndets storlek och den misstänkte får rätt i högre instans.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F3

Det är en angelägen fråga som motionären tar upp. Styrelsen delar åsikten, att det är rimligt att kräva att arbetsgivaren tar sitt principalansvar, inte bara när tredje man blivit skadedrabbad, utan även när det kommer till de anställdas skador, fysiska, psykiska, eller ekonomiska i anledning av tjänsten.

Förbundet har som målsättning för 2012 att arbetsgivaren ska uppfylla sitt principalansvar samt ombesörja att medlemmar och dennes anhöriga som är i behov av juridisk rådgivning, stöd och hjälp kopplat till anställningen får det. Dessutom har Förbundet i sina mål för 2013-2014 som mål, att skadedrabbade medlemmar ges ett ökat skadeståndsrättsligt skydd av samhället.

Vi delar den ambitionen och kommer att hålla frågan vid liv i vårt rättshjälpsnätverk och även i våra kontakter med arbetsgivaren lokalt.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion F3



Chefsföreningen i Stockholms län

Struktur kring rollen som expertvittne

Gentemot myndighetens enheter inriktade mot organiserad brottslighet riktas krav på att ställa upp med expertvittnen i rättegångar mot medlemmar av den organiserade brottsligheten. För kriminalunderrättelsetjänstens del rör det sig ofta om att göra utlåtanden om hur brottsligheten är uppbyggd och påvisa att just organisationsstrukturen kan antas ha lett till det begångna brottet och att därigenom ett högre straff skall utmätas.

När så begäran inkommer om att enskilda poliser från polismyndigheten skall inställa sig för vittnesmål har de att välja mellan att acceptera detta under oklara former eller hamna i en möjlig konflikt med arbetsgivaren.

Vittnesrollen är problematisk ur flera perspektiv:

Arbetskydd/säkerhetsfråga: Att genom publika vittnesmål bli känd som en expert på vissa fenomen inom organiserad brottslighet sätter ett direkt fokus på den polisen som person. Det är inte det minsta långsökt att detta skulle kunna leda till att polismannen utsätts för hämndaktioner eller hot.

Straffprocessuellt perspektiv: Olika åklagare väljer att kalla en polis i egenskap av expertvittne antingen att höras just som ett edsvuret vittne eller att avge sitt utlåtande i samband med sakframställan. Det har stor betydelse vilket alternativ som väljs. Ett edsvuret vittne är tillgängligt för frågor från försvaret. Det kan förväntas att försvaret i och med detta försöker ställa frågor som tjänar syftet att locka fram vad polisen känner till om vissa omständigheter. Problemet är att den vittnande polismannen kan känna till mer saker om den organisation han skall beskriva än vad själva vittnesmålet kräver. Detta kan vara saker som har inhämtats genom underrättelsearbete och som man absolut inte vill att det skall komma fram att de är kända. I ett edsvuret vittnesmål blir det svårt att vägra på sådana frågor.

Vittnesrollen i sig: Stor vikt läggs vid att träna poliser som skall uppträda i media så att deras medverkan skall ge maximal effekt och för att det budskap Polisen önskar framföra skall presenteras så väl som möjligt. Ett avgivet vittnesmål är minst lika viktigt och där gäller dels att framföra budskapet så övertygande som möjligt men även att så långt möjligt begränsa sig och inte säga mer än det absolut nödvändiga.

Avgivande av expert vittnesmål är en viktig del i den bekämpning av grov organiserad brottslighet som polismyndigheten har till uppgift att utföra. Detta ställer krav på myndigheten att upprätta ett fungerande system för hur detta skall skötas.

Den enskilde polisman på vars lott det faller att uppträda inför domstol har också rätt att påräkna ett fullt och kvalificerat stöd från myndigheten för att kunna lösa sin uppgift.

Chefsföreningen föreslår därför att förbundsområdet skall verka för att myndighetsledningen fattar beslut om och skapar en ordning där det klart framgår att den enskilde polisman som kallas att uppträda som expertvittne skall kunna räkna med:

- Att polismannen känner till myndighetens ståndpunkt under vilken form vittnesmålet skall avges.
- Att polismannens vittnesmål föregås av en riskanalys rörande möjlig hotbild gentemot polismannen till följd av - själva vittnesmålet.
- Att polismannen vet att det finns ett färdigt och adekvat skyddspaket redo att aktiveras i händelse av hot till följd av vittnesmålet.
- Att polismannen får en adekvat utbildning och träning innan vittnesmålet skall ges inför domstol.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F4

Det är ett angeläget ämne som motionären tar upp, vi kan aldrig acceptera att den organiserade brottsligheten får tysta vittnen, ännu mindre när dessa i egenskap av poliser å yrkets vägnar gör sin medborgerliga plikt. Då ställs, som motionären beskriver, ett särskilt högt krav på arbetsgivaren att tillgodose både arbetsmiljöaspekter och andra åtgärder så att polisen inte ställs i en utsatt eller ohållbar situation.

Arbetsgivaren ett tydligt principalansvar för sina anställda, och motionens att-satser speglar tydligt exempel på när detta borde tas som en självklarhet. Det är styrelsens avsikt att verka för att i den mån att-satserna inte är uppfyllda, ska arbetsgivaren se till att så blir fallet.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion F4



Chefsföreningen i Stockholms län

Personlighetstester i chefsrekryteringen

Att välja rätt person till rätt befattning är svårt. Misslyckad rekrytering vållar stor skada för individen och för organisationen. Man kan någorlunda tillförlitligt utröna kandidatens kunskaper och tidigare erfarenheter genom betyg och CV. Men när det gäller chefsbefattningar spelar också personligheten stor roll för om ledarskapet ska bli framgångsrikt. Hur tar man då reda på personliga egenskaper?

En snabb och enkel genväg är att låta kandidaten genomgå ett självrapporttest som finns köpa från olika konsultföretag. De går ut på att kandidaten får svara på ett antal påståenden om sig själv. Testet producerar en sammanfattning av de omdömen man ger om sig själv i testet. Har man någorlunda självkännedom och försöker svara ärligt kommer resultatet att överstämma med den egna självbilden och testpersonen känner sig därmed nöjd.

Trots inbyggda kontrollfrågor är testet lätt att genomskåda och manipulera om den testade vill beskriva sig på ett positivt sätt. Den som ljugar fräckast får det bästa resultatet!

Det enda test som i vetenskapliga undersökningar visar överensstämmelse mellan testresultat och framgång i yrkeslivet är det klassiska IQ-testet. Inga andra personlighetstest kan uppvisa några vetenskapligt säkerställda samband.

Chefsföreningen menar att personlighetstester vid rekrytering ger en falsk bild av saklig opartiskhet och är mest ett alibi för överlåta ett besvärligt ställningstagande till ett opersonligt instrument. Dessutom spenderar polismyndigheten pengar på något som mest liknar ett lukrativt geschäft.

Chefsföreningen föreslår därför:

- Att förbundsområdet arbetar för att polismyndigheten tar bort personlighetstester av självrapporteringstyp från rekryteringsförfarandet.
- Att de ersätts med en mer omfattande och noggrann referenstagning från flera tidigare arbetsplatser och befattningar.
- Att Polisförbundets representanter i rekryteringsärenden bortser från resultat från ev personlighetstester.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F5

Motionären förslår att ett specifikt personlighetstest ska tas bort från rekryteringsförfarandet och att det ersätts med noggrannare referenstagning. Motionären vill också att Polisförbundet ska bortse från resultaten vid eventuella personlighetstester i rekryteringsärenden.

Styrelsen anser att det bästa är en kombination där man breddar bilden och belyser olika egenskaper hos den sökande.

Vid bedömningen används i huvudsak traditionella urvalsinstrument såsom granskning av CV och betyg, anställningsintervju, olika typer av tester samt referenstagning. Vi tycker att det är bra att använda olika instrument och att delta fullt ut i rekryteringsärenden.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion F5

MOTION H1

Motion till Polisförbundet Stockholms stämma 2012

Polisycket är ett av de yrken som granskas mest och kanske hårdast av massmedia och allmänhet. Polisycket är också ett yrke där människor utgör resursen och arbetar mot/med andra människor i vårt samhälle. Detta ställer höga krav på de som varje dag träffar allmänheten i form av målsägare, (brottsoffer) vittnen och de som kan vara eller är misstänkta för brott.

Personer utanför polisverksamheten t.ex. politiker, journalister m.m. har en stor påverkansgrad på polisycket. De som företräder polisen i sammanhang som polisenämnder och debatter i tv osv. är oftast i en position där man hamnat ganska långt ifrån den dagliga verksamheten "ute på fältet". Detta ställer höga krav på våra företrädare de höga cheferna att ständigt fånga upp och delge samhörighet med den verksamhet som de är satta att företräda.

Vi måste av dessa arbetsgivarföreträdare kräva att de som är satta att leda verksamhet där människor arbetar med människor själva är INTRESSERADE av att arbeta med människor. Känslan idag är att många chefer har tappat detta och mer intresserar sig för ekonomi och verksamhet i form av staplar. Detta påverkar de som verkar längst ut i verksamheten genom att de som är satta att utföra ett arbete i kärnverksamheten INTE känner igen sig varken i debatten ELLER i de mål och ibland metoder som trycks ned uppfifrån. Många lösningar och "förstå sig på" yttringar upplevs väldigt ofta som väldigt långt ifrån den verklighet som vi poliser upplever i VÅR vardag.

Detta upplevs som ett systemfel och kan leda till frustration, tappad lust och dålig ork att prestera på topp. Vem skall förmedla den vanliga polisens uppfattning om inte vår intresseorganisation gör det?

Vem skall kunna tala utifrån ett annat perspektiv när det finns en osynlig och inbyggd "kultur" som uppfattas straffande om någon uttalar något om organisationen som kan upplevas negativ mot de som leder och fördelar arbetet?

Därför föreslår vi:

ATT Polisförbundet oftare själva inleder debatten i det offentliga rummet, och därigenom skapar nya förutsättningar för att lösa det som kan uppfattas som problem i vår organisation och om hur polisen ska arbeta för att nå så bra resultat som möjligt. Öppna upp debatten.

ATT Polisförbundet verkar för att rekryteringen av de som är satta att leda polisverksamheten på lokal samt myndighetsnivå är intresserade av människor och hur man får människor att göra ett bra arbete. Och ett ledarskap som speglar EMPATI och LYHÖRDHET i den oerhört tuffa vardag som präglar en POLIS hela liv.

ATT Polisförbundet gör sig hörda i debatten om annat än högskolefrågan. ATT polisens vardag i Stockholm, i Malmö, och alla andra platser i Sverige där polisen kämpar mot Grov organiserad brottslighet och ett klimat som blir allt hårdare, svårare och där hot och våld är vardagsmat och sätts i system långt ner åldrarna hos våra barn och ungdomar. De som arbetar med detta dagligen måste höras och få uppmuntran för det och inte bara företräddas av andra och den bilden av polisverksamhet som de väljer att förmedla.

Elisabeth Clemetti
PF Södertörnspoliserna

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION H1

Det som motionären tar upp, om det massmediala trycket mot enskilda poliser och polisen som organisation är lätt att instämma i. Polisförbundet har heller inte alltid varit så synliga som vore önskvärt för att sprida en annan bild. Vi vågar dock påstå att det finns en medvetenhet om det problemet och att viljan finns att åstadkomma en förbättring. Förbundet har bland annat startat ett opinionsnätverk, anställt en press- och opinionsansvarig ombudsman (Elizabeth Zaar) samt inlett ett intimt samarbete med Sveriges kanske främsta PR-byrå.

Högskolefrågan är en fråga där Polisförbundet har ett tydligt budskap, men det kompletteras av mottot

- **Rätt Organisation**
- **Rätt Utbildning**
- **Rätt Villkor**

Det är en genomtänkt strategi för att förbättra yrkets status och övriga anställningsvillkor. För att ett litet fackförbund skall kunna få genomslag för ett budskap krävs en renodling, vilket inte hindrar förbundet från att även ha åsikter om polisutbildning i övrigt, drogtestning av poliser, och en mängd andra frågor.

I vårt förbundsområde har ordförande, vice ordföranden och kommunikationsansvarige uttalat sig i olika frågor när det blåst kring poliser eller Polisen. Dessutom har medlemmar som bedömts lämpliga ombetts sätta sig i morgonsoffor eller ställa upp på tidningsreportage. Till det kommer att medlemmar tagit egna kraftfulla initiativ till aktioner som fått fantastiskt massmedialt genomslag.

I tidningen POLISEN och på blajus.nu har debatten förts vidare i allt från polisers rättssäkerhet, arbetsmiljö och andra arbetsförhållanden. Vi uppfattar att även dessa media får allt bättre genomslag.

Vid all rekrytering av chefer har Polisförbundet som ett viktigt kriterium att de blivande cheferna är personalvänliga, i det att de ska verka för ett öppet, lärande och tolerant arbetsklimat på sina enheter. De bör även ha ryggrad nog att försvara sin personal när de utför sitt uppdrag, även när det upplevts på ett annat sätt för någon som utsatts, t ex för någon tjänsteåtgärd. På det sättet kan i bästa fall även fler poliser våga ställa upp i media för att berätta om sin verklighet. Som bekant, är det dock inte Polisförbundet som anställer, utan till sist är det arbetsgivaren som beslutar om anställning eller en ny funktion inom anställningen. En annan sak, är att personal som arbetar mot grov organiserad brottslighet kan ha goda skäl att hålla en låg profil offentligt.

Vår strävan att bli bättre på alla de områden som motionen behandlar.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla första och andra att-satserna i motion H1,
Att anse tredje och fjärde att-satserna i motion H1 besvarade

CHECKLISTA – ”HUR GICK DET?”

Förslag och motion	Bifall	Bifall att-sats	Besvarad	Avslag
FÖRSLAG				
Revisorernas nr 1 om arvode & ersättn.	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Revisorernas nr 2 om publiceringsverktyg.	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 1 om stadgar	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 1½ om underenheter	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 2 om verksamhetens mål	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 3 om revisorsarvode	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 4 om avgift & budget	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
LÖN				
A1 om differentierad lönesättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A2 om kriminalteknikernas lön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A3 om polisryttartillägg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A4 om att lönesätta fackliga/skyddsombud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A5 om löner och arbetstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A6 om löneutveckling för inspektörer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR				
B1 om beredskap mm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B2 om sänkt veckoarbetstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B3 om förpassningsresor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B4 om hundavtal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B5 om rytteritillägg till ATA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B6 om karensdagar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B7 om ATA:s portalparagraf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B8 om överfinansiering av pensionsavtalet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B9 om lägre veckoarbetstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B10 om lönetillägg för handledare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B11 om att säga upp ATA-Polis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B12 om höjd beredskapsersättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B13 om rättvis timsemester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B14 om höjd OB mm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FÖRBUNDSINTERT				
C1 om kommunikationsstrategi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C2 om förankringsprocessen i RALS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C3 om samverkan fackliga/skyddsombud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ARBETSMILJÖ				
D1 om klädesbidrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D2 om hälsokontroller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D3 om psykosocial arbetsmiljö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
YRKESFRÅGOR				
F1 om hantering av tjänstevapen mm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F2 om ”behöriga” tandläkare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F3 om rättegångskostnader	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F4 om expertvittne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F5 om personlighetstest i chefstillsättningar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OPINION				
H1 om opinionsbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANTECKNINGAR

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting or typing. There are no margins, text, or other markings on the page.