

BEHANDLING AV MOTIONER

Alla motioner presenteras i år i ämnesordning med numrering efter den som ordning som gäller vid behandling av motioner vid Polisförbundets representantskap. Detta medför att det bör bli väsentligt 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. Motioner som berör samma sakfråga har i några fall ett gemensamt yttrande från styrelsen, men ska självklart behandlas var för sig.

Utöver numrering och rubriksättning, återges de i allt väsentligt 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 inlämnad motion två olika ämnesområden redovisas den som två motioner med respektive att-sats under "rätt" ämnesområde. Detta har gjorts i två fall.

Ämnesområdena är som följer och årets 25 motioner (23 inlämnade) berör sju av dem:

- A – Lön¹**
- B – Allmänna anställningsvillkor²**
- C – Förbundsinternt**
- D – Arbetsmiljö**
- E – Trygghet mm**
- F – Yrkesfrågor**
- G – Likabehandling och mångfald**
- (H – Opinion, media mm)

¹ Inledningsvis har styrelsen på sidorna 82 – 83, lämnat en allmän redovisning av styrelsens uppfattning, för att inte belasta varje motion med ett väl mångordigt yttrande.

² Den under A-blocket lämnade allmänna redovisningen, avser även detta ämnesområde

YTTRANDE ÖVER MOTIONER

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. Några olika motioner berör samma sakfråga och styrelsen har då ett gemensamt yttrande, men motionerna ska likväl behandlas var för sig.

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 vissa 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.

ALLMÄNT OM LÖN, LÖNEBILDNING OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Nedanstående utgör en allmän redovisning av förbundsområdes uppfattning. Avsikten är att denna inledande, allmänna skrivning ska utgöra en grund för de svar som lämnas under avsnitten Lön och Allmänna anställningsvillkor.

När det gäller lönesättningen av funktioner och individer är det viktigt att hålla isär vad som ska belasta en lönerörelse (RALS) och vad som ska belasta myndighetens budgetmedel. Arbetsgivaren "äger" sin organisation vilket innebär att de efter förhandling kan besluta om t.ex. hur många arbetsledande funktioner som ska finnas i myndigheten. När någon får en sådan arbetsledande funktion belastas kostnaden, för den nya höjda lönen, myndighetens budget.

Sedan några månader tillbaka sitter vi med i en partsammansatt arbetsgrupp som ser över lönepolitiken i Stockholms län. Vi har även ett åtagande att se om vi kan identifiera vissa kvalificerade arbetsuppgifter (nyckelfunktioner). Styrelsens har noterat en ökad tendens bland vissa medlemsgrupper som anser att lönen bör eller ska öka när de lämnar kärnverksamheten³. Vår grunduppfattning är att en bra löneutveckling ska garanteras för dem som arbetar inom kärnverksamheten. Trots det finns det säkert vissa arbetsuppgifter som kanske ska ha en högre lönesättning. Innan vi har identifierat dessa grupper och ställt dem mot varandra anser styrelsen att vi ska avvakta med att ta ställning. Lyckas vi nå en överenskommelse med arbetsgivaren blir finansieringen nästa diskussion.

En annan tendens som styrelsen noterat de sista åren är ett ökat krav bland våra medlemmar/medlemsgrupper på att andra arbetsuppgifter som inte berör deras grundfunktion ska ersättas genom ett tidsbegränsat lönetillägg. Eftersom det i dagsläget är arbetsgivaren som bekostar, nästan alla, tidsbegränsade lönetillägg kan vi utgå från att de kommer att vara restriktiva med att utöka denna grupp. På samma sätt som ovan anser styrelsen att dessa arbetsuppgifter böra identifieras och ställas mot varandra innan något beslut fattas.

CENTRALA PARTER

Inför kommande avtalsrörelse är det inte många som tror på en hög löneutveckling, beroende på den internationella lågkonjekturen som vi befinner oss i. Vi vet inte heller om det nya avtalet blir på ett eller flera år. Det är OFR och Arbetsgivarverket som förhandlar fram ett nytt avtal. Inför förhandlingarna ska OFR:s förhandlingsråd komma överens om vilka frågor som ska drivas. De yrkanden som OFR lägger fram brukar vara av mer övergripande karaktär som t.ex. avtalsperiodens längd, lägsta

³ I detta sammanhang avser kärnverksamheten traditionell ingripandeverksamhet, kriminalverksamhet och närpolisverksamhet.

utrymme mm. Det kan även vara en fråga som bara berör ett förbunds medlemmar men då krävs att övriga förbund ställer sig bakom denna.

Trots att inget nytt avtal ännu är tecknat, finns det vissa saker som funnits med de senaste tio åren och som med största sannolikhet även kommer att finnas med i det kommande avtalet. Exempelvis:

- **Lönen ska vara individuell och utgå från lönesamtal om inte parterna är överens om något annat.**
- **Om parterna på lokal-lokal nivå inte kan komma överens om ett löneutrymme så finns ett lägsta utrymme utsatt i avtalet (stupstock)**
- **En lägsta individgaranti.**

LOKALA PARTER

När de centrala parterna tecknat ett nytt RALS-avtal går förhandlingarna till Polisförbundet och Rikspolisstyrelsen. Här gäller det för förbundsstyrelsen att lägga väl avvägda yrkande i förhållande till löneutrymme och vad medlemmarna tycker är viktigt. Trots att många motioner bifölls på senaste representantskapet är det inte troligt att Polisförbundet gör dem alla till yrkande. Några motioner som fått bifall och som vi anser har ett utbrett stöd i förbundsområdena är:

- **Höjd ingångslön, 25 000 kr**
- **Höjd OB-ersättning**
- **Kortare veckoarbetstid för skiftestjänstgörande poliser**
- **Höjd beredskapsersättning**
- **Återinföra säkerhetsbefrielse**

LOKAL-LOKALA PARTER

När de lokala parterna kommit överens går förhandlingarna ner myndigheterna och i vårt fall Polisförbundet Stockholms län och polismyndigheten i Stockholms län. Även vi har att göra avvägningar i förhållande till vilket förhandlingsutrymme vi har att förhålla oss till. När vi gått igenom bifallna motioner och gjort prioritering tillsammans med föreningarna är det dags att lämna in våra yrkande. Exempel på tidigare förhandlingsinriktning har varit:

- **Utvecklingsavtalet för polisassistenterna (pa-trappan)**
- **Generell löneökning**
- **Strukturella satsningar för arbetsledande poliser**

ÅRETS MOTIONER

Det är alltid glädjande att se att dessa frågor engagerar våra medlemmar, samtidigt som det är en balansgång att gå på, eftersom vi har ett begränsat utrymme att fördela. Det finns yrkanden som kostar mycket. När vi sätter ner foten i en motion utifrån en att-sats säger vi samtidigt att någon annan medlemsgrupp ska ha ett lägre utfall och att göra dessa avvägningar och prioriteringar är en av stämmans viktigaste uppgifter. ***Utifrån historien har tidigare stämmor i Stockholms län visat vilken kraft och beslutspotential den har, vilket gör att styrelsen med trygghet lämnar över motionerna till stämмоombuden.***

MOTION A1 OM ÄNDRAD POLICY VID FÖRDELNING AV LÖNEMEDEL

Dagens lönefördelningspolicy inom polisen har fått utformningen av fallskärmsavtal för viss personal som innehaft en tjänst vid ett specifikt tillfälle eller period.

Dessa högre löner har befattningshavarna idag med sig då man flyttar till annan enhet/tjänst än vad den ursprungligen erhöles för. Denna högre lön ligger till grund för nya löneavtal samt högre pension. Detta har fått till följd att **relativt unga och oerfarna poliser har flera tusen kronor mer i månadslön än poliser med lång yrkesmässig erfarenhet samt specialkompetens som utgör myndighetens stomme ute i verksamheten.**

Den personal som ej varit lyckligt lottade att få denna form av speciallöner har aldrig möjlighet att komma ikapp ekonomiskt under hela sin yrkeskarriär. På grund av denna fördelningspolicy får många äldre med lång yrkesmässig erfarenhet, samt specialkompetens stå tillbaka lönemässigt.

Vi anser att fler ska få ta del av lönemedlen genom:

- att den lön som man får för att man uppehåller en viss tjänst, endast ska förhandlas upp så länge man är kvar på den tjänsten.**
- att byter man tjänsteställe ska lönen frysas till dess att övrig personal på det nya tjänstestället kommer upp i samma lönenivå.**
- att frigjorda lönemedel skall användas till att höja lönen för poliser med lång yrkesmässig erfarenhet samt specialkompetens.**
- att frigjorda lönemedel skall även användas till att höja basen på lönenivån för samtliga poliser.**

Vi yrkar att Polisförbundet Stockholms län verkar för ett rättvisare lönefördelningssystem.

Gunnar Björkén

Claes Bjernekuil

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A1

Motionärerna tar upp en fråga som många medlemmar har synpunkter på. Har du tidigare haft en arbetsledande funktion har du med största sannolikhet en betydligt högre lön än övriga poliser. Detta brukar kallas för ett väl hävdad löneläge. Styrelsen delar i stort sett motionärernas synpunkter när det gäller väl hävdad löneläge. Det finns dock alltid avvägningar att ta hänsyn till.

Hela iden med individuellt satta löner bygger på att få medlemmarna motiverade att göra ett ännu bättre jobb. Det kan vara svårt att hålla motivationen uppe om man inte har någon löneökning alls att se fram emot och detta oavsett hur bra man utför sina arbetsuppgifter. Det finns också skilda anledningar till varför kollegor slutar sitt chefskap.

Oavsett anledning anser styrelsen, att i princip, alla medlemmar har rätt till en viss löneutveckling. Samtidigt delar vi motionärernas mål om att övriga ska komma ikapp lönemässigt. Detta innebär att löneökningen för dessa kollegor kommer att vara väldigt begränsad under flera år. Vi har påbörjat dessa diskussioner med arbetsgivaren och vi är övertygande om att vi, inom kort, kommer att ha en gemensam syn på hur vi ska hantera väl hävdad löneläge oavsett titulatur.

Redan idag nyttjar vi det utrymme som frigörs genom att många av våra medlemmar som har ett väl hävdad löneläge får ett lägre löneutfall. Däremot anser styrelsen att det är olyckligt att i ett stämmobeslut fastslå vilka grupper som ska få ta del av just det här utrymmet.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att avslå motionen

MOTION A2 OM 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.

Om man börjar inom yrket vid 20 års ålder, så blir man inspektör efter 6 år med en lön på 28.000 kr. Om man efterlever tanken att man skall pensionera sig vid 61 års ålder, så har man en ungefärlig löneutveckling på knappa 5.000 kr 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.

Vårt förslag är att varje tjänsteår medför ett lönepåslag på 250 kr, och det skulle medföra att slutlönen vid 61 år ålder ökat med 8.750 kr. Detta skulle generera en slutlön på 36.750 kr.

Man ska få denna generella uppräknings varje år om det inte är uppenbart att man misskött sig det aktuella året. Löneutvecklingen kan gå snabbare om man går kurser, specialistkompetens, mm.

Härmed yrkas på att stämman (årsmötet) ger styrelsen uppdraget:

- att aktivt driva frågan om ett årligt lönepåslag av minst 250 kr för alla inspektörer enligt förslag.**
- att styrelsen inte får avsluta ärendet förrän en stämma (ett föreningsårsmöte) beslutar att det är genomfört enligt uppdrag.**

En liknande motion skrevs av Set Möller till årsmötet 2009 i Roslagens PF.

*Motionen blev bifallen på årsmötet och sänds nu i sin helhet (med undantag för ändringar inom parantes) som motion till stämman av **Roslagens PF**.*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A2

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 "vanlig" inspektör som varit anställd sedan 1978 eller tidigare kommer från och med 1 januari 2010 ha en lön mellan ca **33 750 kr** och **36 250 kr**. Detta beroende på om man fick skiftestillägget eller inte och hur man blivit bedömd individuellt.

En dagtidstjänstgörande inspektör, enligt ovan, som blivit bedömd som normalpresterande kommer att ha en lön på ca **33 750 kr**. Den faktiska löneutvecklingen under tolv år blir då 10 750 kr. Det är nästan **900 kr om året**, vilket motsvarar en årlig löneökning på **3,9 procent**. Då ska man även betänka att 2001 års lönerörelse hamnade på avtalets lägsta nivå 2,5 procent (stupstocksvärdet) samt att alla fick en avsättning till Kåpan Extra på 4,1 procent.

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 5 750 kr.

Styrelsen konstaterar att motionärens förslag på en årlig höjning för inspektörerna med 250 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 avvägning är att inför kommande förhandlingar, främst, försvara utvecklingsavtalet för polisassistenter. I tider med lågkonjunktur är det extra svårt att bifalla motioner som är krontalssatta eftersom man då kan inteckna ett förhållandevis högt löneutrymme. Beroende på vilket löneutrymme som kommer att finnas i kommande RALS vill styrelsen avvakta med att ta ställning till vilka yrkanden som ska gälla för inspektörerna.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att avslå motionen

MOTION A3 OM ATT BEHÅLLA PA-TRAPPAN⁴

(HÖGRE STORHELGSTILLÄGG, SAMT KVALIFICERAT ÖVERTIDSTILLÄGG OCH OBEKVÄMTILLÄGG FÖR TIDEN KL.6.00-07.00 EFTER NATTPASS)

SAMMANFATTNING

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. Sen jag började jobba som polis 2006 så har jag fått ytterligare tre arbetspass i min fasta lista samt en utökad arbetstid på fyra timmar i veckan. Detta trots att vi jobbar kvällar, nätter, helger och storhelger samtidigt som en kontorsarbetare som inte jobbar dessa tider och blir befriad från att jobba röda dagar. De arbetar ungefär 38 h/vecka (egen uppskattning). Detta tycker jag är orimligt.

Sen tycker jag även att det är självklart att PA-trappan i Stockholm ska vara kvar i minst den nivån som den är idag. Vi i Stockholm har 1500 händelserapporter om dagen och dessutom så kostnader som framförallt boendekostnader upp till 10 gånger dyrare än i mindre orter. Jag anser att man bör titta till hur mycket pengar man har kvar i plånboken efter att alla räkningar, lån, dagisplatser etc. är betalda.

Jag tycker också att det ska löna sig att tvingas arbeta på storhelger som jul och nyår. Vi måste kompenseras för att vara borta från familjer under storhelger när de flesta får vara hemma och vara lediga.

Timman mellan 06-07 är väl nästan den som är jobbigast. Att denna timma varken ger natt-OB 40 kr eller resulterar i kvalificerad övertid när man ibland får sitta kvar efter klockan 07.00 är märkligt. När man får övertid efter ett nattpass borde det definitivt vara kvalificerad övertid medan det givetvis inte ska vara det för personal som börjar klockan 06.45 till exempel.

att-satser

- *Bättre tidskompensation för de som jobbar dygnet runt och helger. Det ska löna sig att slita på kroppen och inte få sova på nätterna, vända dygnet fram och tillbaka och så vidare. (Denna att-sats behandlas som motion B6)*
- **Behålla en "PA-trappan" för oss i Stockholm i minst den nivån den är idag.**
- *Höja storhelgstillägget. (Denna att-sats behandlas som motion B6)*
- *Timman 06-07 efter nattpass ska resultera i kvalificerad övertid samt natt-OB 40 kr (Denna att-sats behandlas som motion B6)*

Alexander Gäfvert

Utryckningen Västerort, C-turen

⁴ Denna behandling gäller endast motionens andra att-sats, eftersom övriga att-satser behandlas som motion B 6 under ämnesområdet allmänna anställningsvillkor.

MOTION A4 OM INSPEKTÖRSAVTALET

Nu är det inte så att vi på något sätt tvivlar på att styrelsen kommer att göra sitt bästa.

Vi vill dock påpeka att inspektörsavtalet är mycket viktigt för alla som nu är polisassistenter och ta tillfället i akt att uppmärksamma arbetsgivaren på att ett inspektörsavtal som inte förlängs kommer att få allvarliga konsekvenser för verksamheten i myndigheten.

Det vore olyckligt med en tillbakagång till en löneutveckling som under många år stod helt still för polisassistenten.

Vi föreslår att styrelsen får i uppdrag

att till varje pris se till att inspektörsavtalet finns kvar tills det ersätts av något bättre.

Tunnelbanesektionens fackliga sektion

STYRELSENS GEMENSAMMA YTTRANDE ÖVER MOTIONERNA A3 OCH A4

Precis som motionärerna konstaterar är det lite som att slå in öppna dörrar. Vår lönepolitik bygger sedan årtionden tillbaka på att förhandla fram en bra löneutveckling för polisassistenter.

Ur ett strategiskt perspektiv är det av största vikt att få upp lägstalönerna och bibehålla den totala lönesumman som man beräknar vårt löneutrymme på i RALS-förhandlingar.

Varje år pensioneras inspektörer och kommissarier med en förhållandevis hög lön samtidigt som arbetsgivaren nyanställer färdigutbildade poliser som polisassistenter med 20 000 kr i månaden. Att då inte ha en rimlig och bra löneutveckling de första åren, skulle innebära att det totala löneutrymmet minskas, vilket på sikt missgynnar alla.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att bifalla motionerna

MOTION A5 OM HÖJD LÖN SOM UTBILDAD KRIMINALTEKNIKER

BAKGRUND

När man blir anställd på Tekniska roteln i Stockholm som brottsplatsundersökare får man information om att man ska vara beredd att gå den kriminaltekniska grundutbildningen. I Stockholm har det varit att man har gått utbildningen efter ca två års arbete på sin lokala fältgrupp.

Den kriminaltekniska grundutbildningen är 17 veckor som är fördelad på två terminer. Utbildningen sker till den största delen på Statens kriminaltekniska laboratorium (SKL) i Linköping. En viss del av explosivämnesläran sker på Swedec i Eksjö och brandutbildningen sker på Räddningstjänstens utbildningsplats i Revinge i Skåne.

Den kriminaltekniska grundutbildningen är uppdelad i block på upp till tre veckor i sträck. Varje block avslutas med en tenta. Under blocken bor man på den ort där utbildningen för tillfället sker. Under dessa två terminer har man också ett specialarbete att skriva som muntligen ska redovisas sista kursveckan på SKL.

Den kriminaltekniska grundutbildningen är en av polisens längre utbildningar och ger den utbildade kriminalteknikern en betydligt högre teoretisk kunskap än vad en utbildade har. Som kriminaltekniker besitter man en kunskap som ingen annan inom polisen har och vi får väl anse att en kriminaltekniker har en nyckelfunktion. Man kan då tycka att det är konstigt att man inte får en krona mer i lön efter avslutad utbildning! På flera orter i landet har kriminaltekniker ett lönetillägg.

Jag vill att Polisförbundet i Stockholms län arbetar för:

att man ska ha någon form av höjd lön som utbildad kriminaltekniker

*Charlotte Möller,
kriminalinspektör/kriminaltekniker Tekniska roteln/Fältgrupp City*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A 5

Det kan vara lätt att hålla med motionären om att just kriminaltekniker skulle kunna vara berättigande till en högre lön när man är klar med utbildningen. Det finns dock andra arbetsuppgifter som också kräver lång utbildning eller kräver en fördjupad kunskap.

Detta är en gammal facklig fråga där frågeställningen egentligen handlar om det ska löna sig mer om man har en fördjupad kunskap i ett smalt polisiärt ämnesområde som t.ex. tekniker, hundförare, miljöbrottsutredare med flera.

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 kärnverksamheten⁵? Någon möjlighet att införa ett tidsbegränsat lönetillägg finns inte eftersom sådana tillägg inte får införas för ordinarie arbetsuppgifter.

Som vi skriver i motionsblockets allmänna ingress pågår ett partsgemensamt arbete där vi ska försöka identifiera vissa "nyckelfunktioner". Gruppen har en grannlaga arbetsuppgift eftersom det är många 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.

Styrelsen ser svårigheter med att bifalla eller besvara motionen innan vi har vänt på alla stenar och processat dessa frågor internt inom Polisförbundet Stockholms län.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman besluta

att avslå motionen

⁵ I detta sammanhang avser kärnverksamheten traditionell, ingripandeverksamhet, kriminalpolisverksamhet och närpolisverksamhet.

MOTION A6 OM LÖNESAMTAL

Jag vill ifrågasätta dagens lönesättning.

Jag vill att mina fackliga företrädare skall förhandla min lön.

Inte att någon mellanchefer och jag samtalar om min lön.

Jan Kratz

OLK:s fackliga sektion tillstyrker motionen.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A6

Motionären tar, med några få meningar, upp en viktig fråga. Enligt styrelsens mening har denna fråga aldrig diskuterats fullt ut inom polisförbundet om medlemmarna vill ha individuell lönesättning genom lönesamtal eller lönesättande samtal.

En förklaring till varför detta inte skett kan vara att det är de centrala parterna som äger frågan och där de stora förbunden är positiva till individuell lönesättning. Att då, som ett förhållandevis litet förbund, få majoriteten att ändra sig kan kännas som en svår uppgift. Å andra sidan kan inte ett fackförbund ge upp utan att ha tagit strid för frågan.

En annan aspekt är om det är helt orimligt att arbetsgivaren får lönesätta sina chefer och arbetsledare individuellt. Om lönen ska vara individuell utifrån lönekriterier vem har då bäst kunskap om arbetstagaren?

Slutligen kan vi konstatera att vi som facklig företrädare är med och förhandlar lönen när det gäller lönesamtalen. Möjligheten till att vi som fackliga företrädare ska förhandla lönen vid lönesättande samtal finns också.

Styrelsen har, tillsammans med föreningarna, tidigare gjort följande prioritering utifrån givna ramar i det centrala avtalet:

- **Polisassistenter**

Sluta ett avtal med arbetsgivaren, som innebär ett avsteg från grundprincipen om individuell lönesättning för alla. Avtalet innebär en förutbestämd löneutveckling för polisassistenterna (PA-trappan) under de första 6 åren.

- **Inspektörer och Kommissarier**

Med stöd av det centrala avtalet fördela utrymmet enligt principen

En tredjedel i ett generellt utlägg

En tredjedel utifrån vad du gör, även strukturförändringar för arbetsledare/chefer

En tredjedel individuellt genom lönesamtal

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att besvara motionen

MOTION B1 OM ÄNDRING AV ÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNING AV VISSA PRINCIPER ANGÅENDE ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING I POLISMYNDIGHETEN I STOCKHOLMS LÄN

I förhandlings- och beslutsprotokoll från 17 juni med diarienummer AA-802-67250-2008 mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna i Stockholms län framgår vilka tillämpningar av vissa principer angående arbetstidens förläggning som skall gälla i Polismyndigheten i Stockholms län.

Dessa principer avviker till vissa delar från det nationella arbetstidsavtalet ATA/Polis. När denna överenskommelse gjordes visste nog ingen hur det skulle slå fullt ut mot arbetsmiljön för treskiftsarbetare.

Det vi i första hand vänder oss mot gäller viloperiodens längd (11 timmar).

Tillämpningen säger,

"om det finns godtagbara verksamhetsskäl eller andra övervägande arbetsmiljöskäl som talar för det kan dock huvudregeln om elva timmars vila mellan arbetspassen frångås, dock maximalt en (1) gång per sexveckors-period i en i förväg planerad tjänstgöringslista."

Där vill vi ha en annan tillämpningsprincip.

Vi kan alltid diskutera om det är arbetsmiljövänligt att vid flera tillfällen minska viloperiodens längd till under 11 timmar. Det har dock på flera håll visat sig att med nuvarande tillämpning så blir i alla fall inte arbetsmiljön bättre, utan snarare betydligt sämre.

Flera myndigheter i landet har överenskommelser som medger flera tillfällen till kortare viloperiod mellan passen, vilket också bestämmelserna i ATA/Polis medger, (6 § punkt 8):

"Viloperiod i tjänstgöringslista ska normalt omfatta minst elva timmars sammanhängande ledighet. Innehåller tjänstgöringslista minst en (1) kortare viloperiod än elva (11) timmar tillämpas arbetstidsdirektivets bestämmelser om dygnsvila."

Vi föreslår att Stämman beslutar

- att styrelsen så snart ske kan, verkar för att en överenskommelse om att viloperiodens längd om elva timmar kan frångås vid minst ett tillfälle per sexveckorsperiod om arbetsgivare och de fackliga organisationerna i distrikt/avdelning beslutar att det ur verksamhets- och arbetsmiljöskäl är det mest lämpliga och att bestämmelserna i ATA/Polis tillämpas.**
- att styrelsen i Stockholms län verkar för att tillsammans med arbetsgivaren göra en helhetsöversyn av de nu gällande tillämpningsprinciperna angående arbetstidens förläggning i myndigheten.**

Nacka Polisförening

STYRELSENS YTTRANDE⁶ ÖVER MOTION B1

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 *om arbetstidens förläggning i vissa avseenden* kallas vanligtvis för arbetstidsdirektivet. Dess bestämmelser har i Sverige genomförts i arbetstidslagen. Denna lag är emellertid dispositiv, vilket innebär att arbetsmarknadens parter kan förhandla bort hela eller delar av den. I arbetstidslagen finns dock en s.k. EG-spärr som har kommit till för att säkerställa att arbetsmarknadens parter inte förhandlar bort arbetstidsdirektivets minimikrav på exempelvis dygnsvila. EG-spärren innebär nämligen att ett kollektivavtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet.

Genom 4 kap. ALFA (allmänt löne- och förmånsavtal) har de centrala parterna förhandlat bort arbetstidslagen i sin helhet. Eftersom ATA/Polis är slutet med stöd av 4 kap. ALFA är därför per automatik utgångspunkten att arbetstidslagen inte heller gäller inom Polisen. Men avtalsparterna (lokala parter) till ATA/Polis kan komma överens om att vissa av bestämmelserna i arbetstidslagen ska gälla. Detta har avtalsparterna också gjort beträffande vissa bestämmelser. Hit hör dock inte arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

Därför enades avtalsparterna om lösningen att arbetstidsdirektivet, och alltså inte arbetstidslagen, ska beaktas – och således tillmätas en form av direkt tillämplighet – då en viloperiod understiger vad som anges i huvudregeln. EG-direktiv ska tolkas i ljuset av dess ändamål, som i förevarande fall är att säkerställa skyddet för arbetstagarnas säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

I ATA/Polis anges att viloperiod i tjänstgöringslista normalt ska omfatta minst elva (11) timmars sammanhängande ledighet och att om tjänstgöringslista innehåller minst en kortare viloperiod än elva (11) timmar tillämpas arbetstidsdirektivets bestämmelser om dygnsvila. Avtalsparterna till ATA/Polis var överens om att elva (11) timmars sammanhängande ledighet *mellan varje arbetspass* var en för arbetstagarna gynnsammare bestämmelse än elva (11) timmars sammanhängande ledighet *per 24-timmarsperiod*. Det är följaktligen endast i de fall en tjänstgöringslista innehåller minst en (1) kortare viloperiod än elva (11) timmar som det finns anledning att fördjupa sig i arbetstidsdirektivets regelverk.

När arbetstidsdirektivets tillämpning aktualiseras är det den s.k. kloss-i-kloss-metoden som ska användas som huvudregel när man bestämmer brytpunkt (som kan vara vilket klockslag som helst) för de 24-timmarsperioder inom vilka minst elva (11) timmars sammanhängande ledighet ska förläggas. Metoden innebär att samtidigt som en 24-timmarsperiod slutar börjar nästa löpa.

⁶ Se inledningsvis styrelsens allmänna redovisning av vår uppfattning om lön, lönebildning och allmänna anställningsvillkor på sidorna 82 - 83

Väldigt förenklat kan sägas att om det mellan ett arbetspass början och *nästföljande* arbetspass slut är högst 26 timmar, så måste arbetstagaren tillförsäkras elva (11) timmars sammanhängande ledighet såväl före det första som efter det nästföljande arbetspasset.

EG-domstolen har genom den s.k. Jaegerdomen gjort huvudregeln om elva (11) timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod något mer vid än dess ordalydelse. Principen i domen kan, väldigt förenklat, sägas gå ut på att om arbetstagaren endast har fått elva minus x ($11 - x$) timmars sammanhängande ledighet under en 24-timmarsperiod så ska denne i vart fall tillförsäkras elva plus x ($11 + x$) timmars sammanhängande ledighet under nästföljande 24-timmarsperiod.

Jaegerdomen ger således stöd för en arbetstidsförläggning i enlighet med motionärens önskan. Avvägningen som ska ske är i vilken omfattning i förhållande till att säkerställa skyddet för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Motionären har genom formuleringen i första att-satsen lämnat en vid tillämpningsmöjlighet vilket borgar för en större möjlighet till framgång vid förhandlingsbordet i enlighet med motionärens önskan.

Styrelsen prövar kontinuerligt tillämpningsprinciperna tillsammans med arbetsgivaren i samband med att frågeställningar dyker upp. Ett beslut eller en överenskommelse har aldrig längre bärighet än att man fattar ett nytt beslut eller träffar en ny överenskommelse. Styrelsen delar motionärens uppfattning om att det under kommande verksamhetsår kommer att finnas behov av att, tillsammans med arbetsgivaren, göra en helhetsöversyn av de nu gällande tillämpningsprinciperna angående arbetstidens förläggning i myndigheten.

Med ovan anförda föreslår styrelsen stämman besluta

att bifalla motionen

MOTION B2 OM HÖJNING AV BEREDSKAPSTILLÄGG

Nuvarande beredskapstillägg är 7.70 kr/tim under vardagar och 15.40 kr /tim under helgen.

1989 var beredskapstillägget 6.80 kr /tim under vardagar och 13.60 kr /tim under helgen. Månadslönen var då 12 801 kr mot dagens 33 250 kr. Under en 20 års period har lönen stigit med 20 449 kr.

Höjningen på beredskapstillägget under en 20 års period har stigit med 90 öre / tim under vardagar och 1.80 kr under helgen.

Personalen på Länskriminalpolisens Tekniska roteln yrkar

att Polisförbundet i Stockholms Län verkar för att beredskaps-ersättningen höjs.

Gunnar Björkén
Tekniska roteln, länskrim.

Claes Bjernekuhl

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B2

En motion med liknande innehåll bifölls vid representantskapet i Piteå 2009. I övrigt delar förbundsområdesstyrelsen motionärernas uppfattning.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att bifalla motionen

MOTION B3 OM ÅTERINFÖRANDE AV SÄKERHETSBEFRIELSE

Under den senaste avtalsrörelsen avtalades säkerhetsbefrielsen bort, vilket har medfört stora negativa konsekvenser för tekniska rotelns personal som har beredskap. Arbetsområdet under beredskapen omfattar hela Stockholms län med drygt 2 miljoner invånare.

Fram till den 16 november 2009 hade vi fyra kriminaltekniker i beredskap nattetid samtliga veckans dagar med gällande säkerhetsbefrielse.

Från och med den 17 november 2009 är det endast två tekniker som har dygnsberedskap från måndag till och med fredag morgon. Under helgen är beredskapen bemannad med fyra tekniker.

Exempel på hur det kan se ut under veckan för tekniker
Kl 22.00 kallas de ut på uppdrag (misstänkt mord) och kan avbryta arbetet kl 05.00. Skulle ytterligare ett till uppdrag komma så är det samma tekniker som får fortsätta att arbeta.

För att få en viloperiod finns endast ett alternativ:

Att räkna av sin egen övertid som de arbetat under natten. I annat fall fortsätta att arbeta från kl 08.00 – 16.30.

Utan säkerhetsbefrielse är det en ohållbar arbetssituation teknikerna hamnat med stor risk för ohälsa.

Personalen på Länskriminalpolisens Tekniska rotel yrkar

att Polisförbundet i Stockholms län verkar för att säkerhetsbefrielsen återinförs.

*Gunnar Björkén
Tekniska roteln, länskrim.*

Claes Bjerneku

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B3

En motion med liknande innehåll (4:7) bifölls vid stämman 2009. En motion med liknande innehåll rörande ett återinförande av säkerhetsbefrielsen skickades in till representantskapet i Piteå 2009. Den motionen bifölls även där.

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.

Med ovan anförda föreslår styrelsen stämman besluta

att bifalla motionen

MOTION B4 OM NYTT ARBETSTIDSAVTAL

Genom en nyligen utdelad enkät framgår att förbundet undersöker möjligheterna att förbättra ATA –08.

Det är i och för sig lovvärt, men är det egentligen någon mening med att lappa en dålig konstruktion?

Vi efterlyser ett nytt och fräscht arbetstidsavtal.

Vi föreslår

att styrelsen får i uppdrag att agera i motionens anda.

Arne Wärn

Robert Sollare

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B4

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 2007-2010. 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 2010-01-01.

Att ATA/Polis har inneburit mycket problem och utan tveak upplevts negativt av/för många poliser i Stockholm är ingen nyhet. Med tanke på den lågkonjunktur som vi befinner oss i finns det skäl att anta att kommande RALS ger ett lågt löneutfall. Enligt styrelsen borde det vara ett bra tillfälle att verkligen prioritera arbetstidsförbättringar i kommande RALS. Om dessa arbetstidsförbättringar blir en verklighet "genom att lappa en dålig konstruktion" eller genom "ett nytt fräscht arbetstidsavtal" är av underordnad betydelse. Huvudsaken är att de blir en verklighet!

Med ovan anförda föreslår styrelsen stämman besluta

att besvara motionen

MOTION B5 OM UTÖKAD SEMESTER

Nu ligger kanske inte detta område inom den sfär som styrelsen har makt över. Någonstans skall dock en fråga börja och den kommer att vandra vidare till representantskapet.

När man fyller 40 når man ett tak ifråga om semestertimmar. Man kan fråga sig vad anledningen är till att det stannar där. Utan tvivel blir man tröttare och behöver längre tid för återhämtning ju äldre man blir.

Det torde alltså finnas skäl att plussa på antalet semestertimmar/dagar vid både 50 och 60 år fyllda.

För att motioner skall bli bifallna måste att-satsen vara så luftig som möjligt och därför föreslår vi att styrelsen får i uppdrag:

att agera i motionens anda.

Länspolisföreningen

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B5

Den 1 januari 2009 antogs en ny diskrimineringslag där nu även åldersdiskriminering ingår.

Den 2 januari 2009 anmälde en facklig förtroendeman, tillhörande fackförbundet ST, staten för åldersdiskriminering. Stämningen avsåg de statliga semesterreglerna vilka missgynnar yngre på ett sätt som inte längre borde vara tillåtet.

Genom det centrala kollektivavtalet har anställda yngre än 30 år 28 semesterdagar årligen, medan den som är mellan 30 och 40 års ålder har 31 dagars semester. De över 40 års ålder har 35 dagars semester.

Anmälaren uppgav som skäl till anmälan att det här ytterst var en fråga om solidaritet och en viktig fråga för facket. Yngre som har barn eller är aktiva i samhället har också behov av ledighet.

I slutet av året kom diskrimineringsombudsmannen (DO) fram till att inte driva fallet. DO har analyserat EG-rättens arbetslivsdirektiv och förarbetena till den svenska diskrimineringslagen.

– Kollektivavtalets semesterregler är exempel på undantag som kan göras från diskrimineringslagen när det gäller ålder kommenterade diskrimineringsombudsman Katri Linna beslutet.

Även om det, enligt diskrimineringslagen, är möjligt att driva motionen är det andra frågor som bör besvaras.

- För det första, - är detta en prioriterad fråga? Sist frågan var uppe för diskussion med arbetsgivaren var det utifrån det semesterberg våra medlemmar samlat på sig. Utifrån detta tecknades ett avtal som gör det möjligt för våra medlemmar att sälja semestertimmar mot pengar i Kåpan extra?
- För det andra, - finns det skäl att utöka antalet semesterdagar för äldre "trötta" kollegor när många medlemmar ger uttryck för en känsla av att den svåraste tiden att få ihop livspusslet är när man bildat familj?
- För det tredje, - hur ser finansieringen ut. Ska vi omfördela nuvarande antal semesterdagar från yngre kollegor till äldre kollegor eller ska vi köpa oss fler semesterdagar genom det begränsade löneutrymmet i kommande RALS?

Styrelsen har svarat på dessa frågeställningar och

med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att avslå motionen

MOTION B6 OM TIDSKOMPENSATION, (BEHÅLLA PA-TRAPPAN⁷) HÖGRE STORHELGSTILLÄGG, SAMT KVALIFICERAT ÖVERTIDS- TILLÄGG OCH OBEKVÄMTILLÄGG FÖR TIDEN KL. 6.00-07.00 EFTER NATTPASS.

SAMMANFATTNING

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. Sen jag började jobba som polis 2006 så har jag fått ytterligare tre arbetspass i min fasta lista samt en utökad arbetstid på fyra timmar i veckan. Detta trots att vi jobbar kvällar, nätter, helger och storhelger samtidigt som en kontorsarbetare som inte jobbar dessa tider och blir befriad från att jobba röda dagar. De arbetar ungefär 38 h/vecka (egen uppskattning). Detta tycker jag är orimligt.

Sen tycker jag även att det är självklart att PA-trappan i Stockholm ska vara kvar i minst den nivån som den är idag. Vi i Stockholm har 1500 händelserapporter om dagen och dessutom så kostnader som framförallt boendekostnader upp till 10 gånger dyrare än i mindre orter. Jag anser att man bör titta till hur mycket pengar man har kvar i plånboken efter att alla räkningar, lån, dagisplatser etc är betalda.

Jag tycker också att det ska löna sig att tvingas arbeta på storhelger som jul och nyår. Vi måste kompenseras för att vara borta från familjer under storhelger när de flesta får vara hemma och vara lediga.

Timman mellan 06-07 är väl nästan den som är jobbigast. Att denna timma varken ger natt-OB 40 kr eller resulterar i kvalificerad övertid när man ibland får sitta kvar efter kl. 07.00 är märkligt. När man får övertid efter ett nattpass borde det definitivt vara kvalificerad övertid medan det givetvis inte ska vara det för personal som börjar kl. 06.45 till exempel.

Att-satser:

- **Bättre tidskompensation för de som jobbar dygnet runt och helger. Det ska löna sig att slita på kroppen och inte få sova på nätterna, vända dygnet fram och tillbaka och så vidare.**
- *Behålla en "PA-trappan" för oss i Stockholm i minst den nivån den är idag. (Denna att-sats behandlas som motion B6)*
- **Höja storhelgstillägget.**
- **Timman 06-07 efter nattpass ska resultera i kvalificerad övertid samt natt-OB (40 kr)**

Alexander Gäfvert, Utryckningen Västerort, C-turen

⁷ Andra att-satsen redovisas som motion A5, då den berör ämnesrubriken lön.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B6

Beträffande första att-satsen så delar förbundsområdesstyrelsen motionärens uppfattning om att de som arbetar dygnet runt och helger ska erhålla en bättre tidskompensation. Förbundsområdesstyrelsen skrev därför en motion rörande detta till representantskapet i Piteå 2009 där den bifölls.

Förbundsområdesstyrelsen delar även motionärens tredje att-sats om ett yrkande på en höjning av storhelgstillägget. Motioner med liknande innehåll behandlades vid representantskapet i Piteå 2009 där de bifölls.

Beträffande motionärens fjärde att-sats så antar styrelsen att motionären med denna önskar att:

- övertid som fullgörs efter nattpass alltid ska betraktas som kvalificerad övertid
- sista ordinarie timman av nattpasset ska resultera i natt-OB (från och med den 1 januari 2010 är ersättningsnivån för detta, obekvämtidstillägg B, 45 kronor).

Utifrån detta hanterar förbundsområdesstyrelsens motionens fjärde att-sats som två att-satser i kronologisk ordning som nummer fyra och fem.

Angående timman efter nattpassets slut så driver förbundsstyrelsen sedan en tid kravet på att övertid som avslutar arbete under natt ska anses vara kvalificerad övertid. Vi den senaste avtalsrörelsen avvisade arbetsgivaren detta krav men förbundsstyrelsen har för närvarande för avsikt att driva kravet även vid nästa avtalsrörelse.

En arbetstagare som fullgör tjänstgöring på obekväm tid har rätt till obekvämtidstillägg (OB-ersättning). Man skulle kunna kalla det för en kompensation ur ett socialt perspektiv. Tidigare har avtalen varit mer generösa med att ersätta arbetstid som fullgörs när andra arbetstagare har varit lediga. Tidigare fanns det en ekonomisk kompensation för tiden mellan klockan 1900-2200 på vardagar. Tiden mellan klockan 0600-0700 har aldrig kompenserats ekonomiskt.

Om OB-ersättningen överhuvudtaget ska utökas anser förbundsområdesstyrelsen att det ur ett socialt perspektiv är tiden mellan klockan 1900-2200 som i första hand ska kompenseras ekonomiskt. Att utöka den arbetstid som ska ersättas med OB-ersättning kostar mycket pengar i en RALS. Förbundsområdesstyrelsen anser att ovan tidsangivelser istället ska rendera tidskompensation.

Med ovan anförda föreslår styrelsen stämman besluta

att bifalla första, tredje och fjärde att-satsen

att besvara femte att-satsen

MOTION B7 OM HÖJD TIDSKOMPENSATION, SAMT KORREKT SEMESTERTIDSAVDRAG

Vi har nu har under 2009 fått jobba efter vårt nya "fantastiska" arbetstidsavtal. Jag har tidigare motionerat om och jag fortsätter motionera om att det nya avtalet inte är till för poliser som tjänstgör på obekväm arbetstid.

Med vårt nya arbetstidsavtal som för min egen del innebär att jag tjänstgör ca 3 timmar mer per vecka, pga ökad veckoarbetstid och mindre tidskompensation på obekväm tid. Lågt räknat, 3 timmar gånger 40 veckor per år ger 120 timmar och 120 timmar är lika med tre veckors semester/ledighet per år.

Inte nog med detta skulle man sedan ta 7 dagars semester som går över en helg, t.ex. torsdag till onsdagen så drar arbetsgivaren 7 x 8 timmar vilket är ca 17 timmar mer semester än vad jag har i arbetstid, helt fantastiskt hur mina fackliga företrädare kan ha godkänt detta. Hade jag däremot tagit semester måndag – söndag hade jag fått avdrag för min veckoarbetstid. Har jag tur verkar det som om jag ska få tillbaks mina extrasemestertimmar som tid mot tid. Med alla dessa skrivningar i vårt fantastiska avtal är snart alla vår semester förbrukad genom att man "stjäl" timmar av oss lite här och där.

Obekväma tjänstgöringstimmarerna måste få ökat avdrag i den s.k. tidssnurren. Hur ska vi annars kunna motivera någon att tjänstgöra kvällar, nätter och helger om man inte får någon nämnvärd ersättning eller tidskompensation för dessa obekväma tider?

Vi föreslår att stämman beslutar att styrelsen verkar för

att vi får höjd tidskompensationen i den s.k. tidssnurren vid tjänstgöring mellan kl. 21-06 samt vid tjänstgöring på lördagar och helgdagar.

att semestertidsavdraget inte kan bli högre än den faktiska tjänstgörings-tiden.

*En liknande motion skrevs av Lars-Gösta Alm till årsmötet 2009 i PF Birka. Motionens första att-sats blev besvarad och motionens andra att-sats blev bifallen på årsmötet och sänds nu i sin helhet som motion till stämman av **PF Birkas styrelse**.*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B7

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att det nya arbetstidsavtalet ATA-08 har påverkat tidskompensationen negativt för dem som arbetar i skiftetjänstgöring. På representantskapet i Piteå 2009 bifölls motioner med innehåll om att se över tidssnurren och höja tidskompensationen i densamma.

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

Angående semestertidsavdraget så regleras detta i ett eget kollektivavtal. Styrelsen delar motionärens uppfattning om att det inte är rimligt att semestertidsavdraget i vissa fall blir högre än den faktiska tjänstgöringstiden. Att benämningarna kalendervecka eller vecka får så olika konsekvenser är helt orimligt.

Med ovan anförda föreslår styrelsen stämman besluta

att bifalla motionen

MOTION B8 OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING VID TIDSFÖRSKJUTNING.

Vid tidsförskjutning från ett planerat 18:00 – 03:00 pass till 22:00 – 07:00 pass utgår ingen tidskompensation för timmarna efter 03:00. Vore det inte en självklarhet att man ska få tidskompensation även i det fallet man arbetar ett tidsförskjutet nattpass?

Arbetstagaren får förvisso tidsförskjutningstillägg i ovanstående fall men många kollegor värderar idag sin lediga tid högre, framför allt efter den senaste avtalsförhandlingen. När arbetsgivaren väljer att tidsförskjuta arbetstagaren från 18-03 till 22-07 en hel arbetssnurra, t.ex. 3 stycken pass (vardag) blir tidskompensationens bortfall **2 timmar och 15 minuter**.

Vid samma tidsförskjutning till 2 stycken nattpass under helgdag blir bortfallet så mycket som minst **2 timmar och 40 minuter**. På inte alltför lång sikt blir detta många timmar som en nattarbetande kollega, oftast i yttre tjänst, går miste om. I vårt distrikt har dessa tidsförskjutningar skett mer och mer vanemässigt. Tidsförskjutning i motsatt riktning sker sällan. En diskussion på lokal nivå med arbetsgivaren har förts, men svaret är att arbetsgivaren absolut inte kan frånga avtalet på denna punkt p.g.a. arbetstidsavtalets utformning.

Yrkande:

att arbetstidsförkortningen enligt den så kallade "tidssnurran" även omfattar tidsförskjuten arbetstid.

Vid nästkommande förhandling gällande arbetstidsavtalet vore detta en förbättring som inte borde kosta arbetsgivaren för mycket men som skulle göra märkbar skillnad för oss enskilda konstaplar.

Solna den 30 januari 2010.

*A-, B-, C-, D-, E- och F-turerna vid uttryckningen i Västerort
genom Patrick Jesenicnik*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B8

Enligt ATA/Polis så gäller arbetstidsförkortningen förlagd ordinarie arbetstid, varmed avses arbetstid som planerats redan innan tjänstgöringslistans ikraftträdande. Som en följd av detta påverkas inte arbetstidens längd för en arbetstagare vars arbetstid tidsförskjuts.

Precis som motionärerna konstaterar innebär detta att ingen tidskompensation utgår för timmarna efter kl. 03.00 vid tidsförskjutning från ett planerat 18.00 – 03.00 pass till ett 22.00 – 07.00 pass. Omvänt så genererar en tidsförskjutning i motsatt riktning tidskompensation.

Styrelsens inställning att tidskompensation, vid tidsförskjutning, även ska utgå i alla de fall när arbetstid fullgörs under tid som genererar tidskompensation.

Med ovan anförda föreslår styrelsen stämman besluta

att bifalla motionen

MOTION B9 OM ATT SPT-ANSVAR BÖR LÖNESÄTTAS

När hotbilden är extremt hög och kraven extra stora på personalen sätter myndigheten ofta samman SPT-utbildad personal. Oftast får de tjänstgöra utanför sitt distrikt och ibland i hos andra myndigheter. Emellanåt utsätts de för extrema påfrestningar och risker som under Göteborg 2001 eller andra våldsamma upplopp.

Vid andra tillfällen förväntas de iklädda tjocka kläder och otymplig utrustning arbeta långa och varma pass utan att få rimliga möjligheter att äta eller dricka. Många gånger förväntas de även klara hela arbetspass utan tillgång till en toalett. Samtidigt förväntas de alltid var trevliga och kommunikativa och underlättande för såväl allmänhet som huliganer och extremister, som försöker skada dem. Många får också axla ett stort och omfattande arbetsledningsansvar, samt ett arbetsmiljöansvar under extrema förhållanden. Ändå får de inte en krona i ersättning för sin extrainsats.

Dialogpoliserna som utgör en del av SPT-organisationen har ett extratillägg på 2 000 kr i månaden, vilket är dem väl unnat då även de får göra en extrainsats utöver det vanliga. Självklart borde detta gälla även de övriga i SPT-organisationen. I synnerhet de som tar ett stort arbetsledningsansvar utan någon som helst ersättning.

Därför yrkar jag

att **alla i SPT-organisationen ska ha någon form av ekonomiskt funktionstillägg.**

att **alla i arbetsledande befattning i SPT-organisationen får ett extra funktionstillägg.**

(I synnerhet de som inte redan har arbetsledarersättning.)

Jerry Nicklasson

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B9

Idag bekostar arbetsgivaren de allra flesta tidsbegränsade lönetillägg som finns i polismyndigheten i Stockholms län. Utifrån att arbetsgivaren står för kostnaden kan vi utgå från att arbetsgivaren kommer att vara restriktiva med att utöka denna grupp. Det kan finnas starka skäl för att framför allt titta närmare på om det finns poliser i SPT-organisationen som där har en arbetsledande funktion men inte i sin ordinarie funktion.

Som styrelsen konstaterar i ingressen är det en ökade tendens att fler grupper och individer anser sig ha rätt till ett tidsbegränsat lönetillägg. Styrelsen anser att dessa bör identifieras och ställas mot varandra innan beslut fattas.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att avslå motionen

MOTION C1 OM ATT REDOVISA UTFALLET AV BIFALLNA MOTIONER FRÅN FÖREGÅENDE ÅR

Allt långsiktigt arbete kräver någon form av uppföljning. Stämmoarbete är inget undantag. Därför tycker jag att det är rimligt att styrelsen redovisar utfallet av förra årets stämmobeslut när man har årsmöte. Kanske görs det redan i någon form och jag då rent av riskerar att slå in öppna dörrar. Ändå tror jag att det kunde göras tydligare och redovisas på årsstämman. Redovisningen borde vara skriftlig och om tiden medger även fördras muntligt.

Därför yrkar jag att stämman ska besluta

att resultatet från alla bifallna motioner på årsstämman ska redovisas med förklaringar på nästkommande årsstämma.

Jerry Nicklasson

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER PÅ MOTION C1

Motionären önskar en redovisning av bifallna motioner och vi väljer inledningsvis att citera motionens fjärde mening:

"Kanske görs det redan i någon form och jag då rent av riskerar att slå in öppna dörrar."

Efter studier i arkivet har vi funnit en sådan redovisning vid 1999 års stämma för dåvarande avdelningen i Stockholms län och varje år sedan dess. Redovisningen har alltid gjorts i slutet av verksamhetsberättelsen och årets redovisning finns i detta material på sidorna 60 – 63.

Bakgrunden sägs vara en bifallen motion med samma begäran som i denna, men vi har inte tagit fram de protokoll och handlingar som är äldre än 15 år från det stora arkivet, där denna historiska sanning finns lagrad.

Förhoppningsvis kan motionären - och de beslutande stämмоombuden - leva med vissheten att någon annan tänkte samma visa tanke och fick gehör för densamma, för mer än 15 år sedan?

Styrelsen föreslår stämman

att anse motion besvarad.

MOTION D1 OM AVDELADE POLISFORDON

BAKGRUND

I Sverige har polisen under decennier genomfört transporter av frihetsberövade. Transporterna har traditionellt utförts genom att en patrull om två poliser delat på sig: den ene har kört fordonet medan den andre har suttit bredvid den frihetsberövade i fordonets baksäte.

Sättet att placera en polis i baksätet har genom åren lett till ett flertal dokumenterade fysiska skador. Vådorna med att i ett trångt utrymme sitta bredvid en fången person torde vara uppenbara. Ur ett trafiksäkerhetsperspektiv kan man enkelt inse att det finns onödigt stora risker med att den frihetsberövade personen kan komma åt föraren av polisfordonet. Vi har haft olyckor som uppstått på grund av att den omhändertagne lyckats sparka mot föraren. Exempelvis hade man i Jönköping ett otäckt tillbud för några år sedan.

Riskerna för att poliser åsamkas fysiska skador och smittsamma sjukdomar genom att utsättas för skallningar, slag, sparkar, hugg, stick, klösningar, bett, spottloskor, emeses och blodstänk är onödigt stora. Dessa kan på ett enkelt vis elimineras/minskas genom att man förslagsvis monterar en plexiglasskiva eller liknande mellan polisfordonets fram- och baksäte, så kallade **avdelade polisfordon**.

Man kan följaktligen undvika opåkallat fysiskt och psykiskt lidande. Det måste anses vara otidsenligt att polisen en bra bit in på 2000-talet ska behöva transportera personer på ett obefogat riskfyllt sätt.

YRKANDE

Mot bakgrund av ovanstående yrkas:

- att Polisförbundet ska verka för att införa avdelade polisfordon där det kan antas behövas.**
- att Polisförbundet ska verka för att polisfordonen utrustas på så sätt att ovan nämnda risker minskas.**

*Urban Frejhammar
Gränspolisavdelningen i Stockholms län
Rörliga Kontrollsektionen*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D1

Polisfordonen är en av våra mest frekvent använda arbetsplatser. Det är även en arbetsplats som vi bör ställa stora krav på med anledning av det arbete som utförs i och vid fordonen. Styrelsen delar sålunda motionärens uppfattning att arbetsplatsen bör vara så säker och funktionell som möjligt i förhållande till de uppgifter som ska utföras i anslutning till fordonet såsom transport av gripna etc.

Vi tolkar att motionen riktar sig mot våra fordon som vi använder vid vår vardagspatrullering. Vi har idag redan vuxit ur dessa fordon. Vi kommer att arbeta för att det nationella framtagandet av nya fordon tas fram med hänsyn tagen till den arbetsmiljö de ska fungera i. Där i ingår säker transport tex genom avdelade fordon där det kan antas behövas, så länge denna lösning inte innebär att arbetsgivaren kan införa singelpatrullering. I arbetet ingår även införande av annan eventuell utrustning i fordonen för minimerande av smitto- och skaderisker.

Med möjlighet för styrelsen att driva motionen utifrån ovan ställningstaganden föreslås stämman besluta

att bifalla motionen

MOTION D2 OM REGELBUNDNA HÄLSOKONTROLLER

Genom införandet av nya ATA så har flera kollegor upplevt att det är svårare att återhämta sig. Myndigheten bör ta dessa signaler på allvar och att då kunna upptäcka och på ett tidigt stadium kunna förebygga sjukdomar vore bra. Att erbjuda sina anställda en årlig medicinsk hälsokontroll är ett sätt att jobba förebyggande och mot en god hälsa. Om man upptäcker saker i tid så har man mycket större chans att kunna förebygga och hindra en negativ utveckling av hälsan.

Vi föreslår därför

att Förbundsområdet jobbar för att det erbjuds medicinska kontroller regelbundet till all personal i myndigheten.

En inriktning bör vara varje år så att det inte går för lång tid mellan tillfällena.

*Polisföreningen Birger Jarls Föreningsråd
genom Jan Forsman*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D2

Styrelsen delar motionärens uppfattning om vinsten av regelbundna hälsokontroller för samtliga anställda inom myndigheten.

I dagsläget arbetar vi för hälsokontroller för samtliga anställda. Vi har ännu inte lyckats nå detta mål. Enligt arbetsgivaren finns idag ingen ekonomi för detta. Inte heller ett starkt intresse med anledning av att arbetsgivaren inte får ta del av hälsokontrollernas resultat. Arbetsgivaren har därför sagt nej till hälsokontroller, och lagt sig på den miniminivå som krävs enligt lag:

Medicinska kontroller ska ordnas med för vissa yrkeskategorier utifrån arbetsmiljöverkets krav (se arbetsmiljöverkets författningssamlingar, AFS 2005:6). Kontrollerna är tvingande. Ytterligare yrkeskategorier omfattas av medicinska kontroller genom att de erbjuds medicinska kontroller av arbetsgivaren. Dessa är frivilliga, ej tvingande. (AFS 2005:6)

Arbetsgivaren har visat sig villig till att diskutera hälsoprofiler, som är en lättare variant av hälsokontroller.

Styrelsen ämnar arbeta vidare på linjen att införa regelbundna hälsokontroller för samtliga anställda. Detta är inte samma sak som (men kan utgöra en del av) medicinska kontroller.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att anse motionen besvarad

MOTION D3 ANGÅENDE HÄLSOKONTROLLER (OCH FYSISK TRÄNING PÅ ARBETSTID FÖR POLISER⁸)

BAKGRUND

Poliser har ett fysiskt krävande yrke med tung utrustning som av många skall bäras många timmar i sträck. Arbetet innebär även en stor del stillasittande med risk för plötsliga fysiskt krävande uppgifter. Många poliser arbetar även under tider på dygnet då det är extra påfrestande för kroppen att vara vaken och fungera. Detta ställer höga krav på arbetstagaren som har ett stort ansvar att sköta sin kost och hälsa och de flesta poliser lägger stor del av sin fritid på att träna och sköta sin kost. Arbetsgivaren tillåter i dag att varje polis får ta ut en timme fysisk träning per vecka på schemalagd tid. Detta anser jag är för lite med tanke på vad vi förväntas prestera. I samband med det nya arbetstidsavtalet har många poliser upplevt att arbetet blivit tyngre och att hälsan tar stryk.

Vi kan i dag se konsekvenserna av detta då många yngre kollegor slutar "i förtid" på framför allt ingripandeverksamheten. Detta är något som varken arbetstagare eller arbetsgivare gynnas utav.

Mot bakgrund av ovanstående vill jag yrka om att polisförbundet verkar för:

- att** *1. Möjliggöra minst 2 timmars schemalagd fysisk träning per polis och vecka (Denna att-sats behandlas som motion F4)*
- att** **2. Förmå arbetsgivaren att erbjuda arbetstagare hälsokontroller med som mest ett års mellanrum. Hälsokontrollerna skall syfta till att personal skall få ökad kunskap om sin hälsa, vilka eventuella problem eller risker som finns samt hur dessa kan motverkas/förebyggas. Hälsokontrollerna skall vara frivilliga och resultaten av dessa skall endast delges den polis det berör.**

GENOMFÖRANDE

(Två timmars fysisk träning per vecka torde inte innebära några större konsekvenser för vare sig arbetsgivaren eller allmänheten då den enskilda polisen i dag har att lägga ut så pass mycket tid i varje period. Utrymme för detta borde därför kunna ges utan att verksamheten påverkas nämnvärt. Även om arbetstiden väsentligt förkortas under nästkommande avtalsperiod borde utrymme kunna ges till detta.)

När det gäller hälsokontroller så föreslår jag att arbetsgivaren träffar ett avtal med lämplig instans (tex Previa) och att varje polis därefter har rätt till ett kostnadsfritt besök per år hos läkare som är särskilt insatt i problematiken kring bärande av tung utrustning samt skifttestjänstgöring. Båda dessa yrkanden tror jag skulle gynna både arbetsgivare och arbetstagare.

⁸ Första att-satsen behandlas som motion F 4 då den berör annat ämnesområde

Daniel Sundel, Ingripandeverksamheten Södertörn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D3

Förbundsområdestyrelsen delar motionärens syn på behovet och vinsten av hälsokontroller för arbetstagarna.

Vi delar även motionärens uppfattning att hälsokontrollen ska vara regelbunden. Vi tror däremot inte att det är möjligt/realistiskt genomförbart att sätta upp intervallsmålet att hälsokontrollen ska genomföras med som mest ett års mellanrum för individen. Se vidare vårt svar på motion D2.

Vi ämnar arbeta vidare med frågan för att möjliggöra detta erbjudande från arbetsgivaren. Vi kommer att ta med oss den sakliga argumentation som motionären har presenterat i det fortsatta arbetet.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att anse motionen besvarad

MOTION E1 OM UTOMRÄTTSLIGA PÅFÖLJDER FÖR POLISER

Tyvärr händer det ibland att poliser blir anmälda för brott eller olämpligt uppträdande. Dessa anmälningar kan vara olika välgrundade, eller sakna grund. Ändå vidtar arbetsgivaren som det uppfattas av de drabbade närmast reflexmässigt ett antal åtgärder, som närmast synes vara ägnade att visa dådkraft.

Det är inte fel, att när till exempel dom om grova brott finns mot en viss polis, ta till starka arbetsrättsliga åtgärder mot vederbörande, till och med avsked. Att det i sådana fall, när misstanken är stark, även sker till exempel avstängning eller förflyttning till annan tjänst innan dom fallit är också rimligt.

Men i andra fall, med lindrigare förseelser, eller svagare misstankar, vidtar arbetsgivaren självsvåldigt åtgärder som snarast synes vara ett utomrättsligt sätt att straffa en polis för att denne ställt till med omaket för arbetsgivaren att polisen i fråga blivit anmäld, och arbetsgivaren därmed riskerat eller fått otrevlig publicitet.

Dessa åtgärder spänner över ett vitt fält, som att polisen kommenderas till annan enhet än den ordinarie med lägre status, att polisens vapen tas ifrån denne, att nyckelkortens behörighet begränsas, att databehörighet inskränks, att löneuppflyttningar inte sker, att svaromål i högre tjänst stoppas. Allt utan att rättsligt förfarande har skett, helt utan insyn, och som det uppfattas på godtyckliga grunder.

Därför föreslår vi

att Polisförbundet verkar för ett regelverk genom avtal, där förutsättningarna för de utomrättsliga påföljderna för poliser som blivit anklagade för oegentligheter framgår.

Ett syfte med ett sådant regelverk är att polismän som blir föremål för sådana påföljder och även övriga kollegor skall känna en rättsäkerhet även utanför domstolsförfarandet, och att dessa påföljder skall upplevas som rättvisa och förutsägbara.

PF SÖPO

genom Tommy Hansson

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION E1

Styrelsen har i sakfrågan ingen annan uppfattning än den motionären framför.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att bifalla motionen

MOTION F1 OM VATTENKANONER

I SPT-sammanhang förekommer det att Delta, dvs. uniformerade SPT-poliser måste bära på en tung och framför allt otymplig pulverbrandsläckare. Pulverbrandsläckaren används inte bara för att släcka bränder utan har även använts med framgång för att stoppa våldsamma upplopp eller för att förhindra planinvasion vid fotbollsmatcher. Problemet är att de är för små och tar slut fort. Vad som behövs i SPT är ett nytt fordon, ett fordon som kan släcka bränder när brandkåren inte kan åka in i oroliga områden och även deskalera våldsamma upplopp utan att skada deltagarna. Några exempel:

Alla har vi på TV sett de otaliga bränder i Rosengård som startades av ungdomar utan tillgång till Hem PC med World Of Warcraft. I stället för att pacificeras framför PCn där lekandes att man är ett troll med förgiftade mjäll som jagar en blå enbent dvärg som sprutar eld ur naveln tvingas dessa ungdomar att låna hyrsläp från Shell som man sedan i sin frustration och desperation sätter eld på.

Poliserna på plats har inte rätt utrustning. De SPT-fordon som man ibland kan få ut klarar inte verklig gatumiljö. Problemet är att det i verkligheten finns parkerade bilar, parkbänkar, brevlådor, rabatter, korvkiosker, staket, fordonsbommar, gamla kärringar med hund osv. *som inte flyttar på sig*. Vid övning på flygrakan i Tullinge var inte detta något problem då dessa hinder på sin höjd simulerades av blå/vita avspärningsband. Det visar sig även att man i flask- och stenregn ibland måste *lämna* sitt SPT-fordon och jobba på ändå om man önskar lagföra någon.....

När man gör detta utsätter man sig för en risk att skada sig då den otäcka och provocerande plastskölden som vi hade tidigare, den som hindrade att man fick allt på kroppen, är förbjuden i SPT-konceptet. Även de vi möter riskerar att skadas då vi tyvärr oftast måste möta våld med våld.

Lösningen på detta är ett SPT-fordon som kan användas både vid bränder och för att lugna ner känslorna vid våldsamma upplopp. De föredömliga danska poliserna som "hittat på SPT" löste problemet vid klimatmötet i Köpenhamn; man lånade ett sådant fordon från Tyskland. Ett skalskyddat fordon med lååååg räckvidd som kan åka in i oroliga områden då brandkåren inte törs, och där släcka bränder. Samt vid behov kyla ner upprörda medmänniskor som deltar i ett våldsamt upplopp med en ljum och stilla stråle vatten. Samtliga våldsamma upplopp vintertid skulle vara ett minne blott. En stilla dusch, och alla skulle lugnt och stilla gå hem.

I medmänsklighetens namn yrkar jag

att SPF avd Stockholms län verkar för införskaffande av ett lämpligt antal för ändamålet anpassade specialfordon till SPT-konceptet. Fordon som i dagligt tal benämns Vattenkanoner.

Robert Sollare

HSO O och Tunnelbanepolis.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F1

Motionären anser att vi behöver vattenkanoner för att både släcka bränder och lugna ner känslorna vid våldsamma upplopp. Motivtexten är delvis svårbegriplig för styrelsen.

Motionären skriver till exempel om pulverbrandsläckarens användningsområde, som bland annat är att stoppa upplopp. Pulverbrandsläckare har, enligt styrelsens uppfattning, tagits fram och bärs med för att släcka bränder. Om sedan en akut situation uppstår är det en ny bedömning som ligger till grund för vilka tillgängliga medel som kan användas för att på smidigaste sätt stävja situationen. Om pulverbrandsläckaren här får en ny roll, har vi inga invändningar emot. Däremot anser vi att ett hjälpmedel, såsom ett fordon eller tex ett vapen ska tas fram och primärt brukas utifrån en tydlig behovsbild.

Styrelsen förstår inte motionärens motivtext till fullo. Vi delar motionärens uppfattning att SPT-konceptet behöver vattenkanoner för att lösa vissa akuta situationer.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att bifalla att-satsen

MOTION F2 OM ATT INFÖRA NYA GRADBETECKNINGAR VID POLISEN I STOCKHOLMS LÄN

I Stockholms Län har uniformerad personal i arbetsledande ställning och personal som svarar i dessa funktioner, haft en "befälsbricka" fastsatt på framsidan av uniformen. Det har inte varit klart om den person som svarar som befäl, har tjänsten som ordinarie eller endast svarar i den funktionen tillfälligt.

Vid större händelser där många olika polisenheter samarbetar, kan det därför råda oklarhet för en exempelvis insatsledning att bedöma olika polismäns erfarenhet och kunskapsbas. Även den allmänhet som vi är satta att hjälpa och serva, torde inte ha en klar bild av hur vårt bricksystem fungerar. Allmänheten är dock oftast införstådda med principen från det militära, att ju fler streck på axelklaffen ju högre befäl.

Undertecknad begär därför att Polisförbundet i Stockholms län skall verka för

**att införa en ny axelklaffsbeteckning, där man på tydligt sätt kan
avgöra om befattningshavaren har sin funktion som en ordinarie
tjänst eller ej.**

Mitt förslag blir därför att vi inför gradbeteckning med inspektörs markering och med ett ytterligare ett streck ovanför. Den beteckningen finns redan i andra delar av Sverige och fyller den funktion som jag här motionerar om. Befälsbrickan skall dock vara kvar för att öka tydligheten mellan kollegor på fältet.

*Bernt Malion
Nacka Polisförening*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F2

Styrelsen uppfattar att den gradbeteckning som motionären vill införa är den som redan finns bland RPS⁹ upptagna gradbeteckningar för polismän. Det är "inspektör med särskild tjänsteställning" som har fyrkantssnöre mellan krona och eklöv.

1998 års stämma biföll en motion med liknande innehåll. När dåvarande styrelsen arbetade med att få den genomförd, fick de beskedet att den gradbeteckningen inte behövdes vid polismyndigheten i Stockholms län.

Av myndighetens dryga 3 350 inspektörer, har ca 550 av dem en arbetsledande funktion. Styrelsen kan se ett värde i att särskilja dessa båda grupper och därvidlag har styrelsen i sak ingen annan uppfattning än den som motionären framför. Vårt skäl är dock ett annat än det rent visuella. Ett införande av anställning som inspektör med särskild tjänsteställning skulle möjligen ge dem en arbetsrättslig fördel.

När det gäller alla våra gradbeteckningar så ser vi inte att de fyller någon egentlig funktion för att lösa det som motionären ser som ett problem. Det är svårt, för att inte säga omöjligt att särskilja olika polisers ställningar gentemot varandra vid de tillfällen då de tjänstgör samtidigt i uniform. När den gula reflexvästen eller våra SPT-uniformer bärs så förekommer heller inga synliga gradbeteckningar. Någon väsentlig funktion särskiljs med beteckning på sin gula reflexväst som "polisinsatschef".

Med en delvis annorlunda motivering har, med andra ord, vi fackligt redan prövat frågan om att införa denna gradbeteckning tillsammans med "kommissarie med särskild tjänsteställning" utan framgång. Vi tror inte att de argument som motionären framför ändrar på detta. Vi ser hellre en ny symbol som ersätter både våra nuvarande gradbeteckningar och funktionsbrickor, men det berör inte denna motion.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

⁹ I RPS FAP 480-1 regleras polisuniformens gradbeteckningar som är 13 till antalet. De är:

- | | |
|--|---|
| - polisaspirant | - polissekreterare |
| - polisassistent | - polisintendent |
| - polisassistent med särskild tjänsteställning | - polisöverintendent, polismästare eller biträdande länspolismästare vid de 18 mindre polismyndigheterna |
| - inspektör | - biträdande länspolismästare i Stockholms län, Västra Götaland och Skåne eller länspolismästare vid de 18 andra polismyndigheterna |
| - inspektör med särskild tjänsteställning | - länspolismästare i Stockholms län, Västra Götaland och Skåne |
| - kommissarie | - rikspolischef |
| - kommissarie med särskild tjänsteställning | |

att avslå motionen

MOTION F3 OM MER TID FÖR FYSISK TRÄNING TILL PERSONAL I DEN INGRIPANDE VERKSAMHETEN

SAMMANFATTNING

Det senaste arbetstidsavtalet som lett till mer arbetstid har också ökat risken för förslitningsskador på den yttre personalen. En följd har också blivit att många kollergor med några års erfarenhet letar sig bort från den ingripande verksamheten. Båda dessa problem kan motverkas genom att man avsatt tid för fysisk träning.

BAKGRUND

Jag har som nyutbildad polis förundrats över hur dåliga möjligheter det finns att träna och möta de krav som ställs på oss som jobbar inom den ingripande verksamheten. Många av mina arbetskamrater mår dåligt av den ökade arbetstiden vilket leder till att man många gånger prioriterar bort fysisk träning för att sova eller vara med sin familj och vänner. De få gånger vi tränar tillsammans kan jag direkt märka skillnad då alla mår bättre och arbetspassen tillsammans blir trevligare.

PROBLEMBESKRIVNING

Anledningen till att jag skriver denna motion är för att jag tycker att detta problem är stort men att det kommer bli ännu större om man inte får en bra lösning på det. Efter att ha pratat med mina arbetskamrater vet jag att jag inte är ensam om att tycka att vi har dåliga möjligheter att träna. Jag vet att några mår dåligt fysiskt till och från p.g.a den belastningen på kroppen som arbetet leder till. Att till exempel lyfta korrekt vid alla situationer som uppkommer i arbetet är omöjligt och något som alla känner till. Det enda sättet att förbereda sig för detta är att vara tillräckligt tränad för uppgiften.

Yrkande

Mitt förslag är

att ha två timmar fysisk träning i veckan på arbetstid för personal som jobbar inom den ingripande verksamheten.

RIKTLINJER FÖR GENOMFÖRANDET

Ett förslag för att kunna åstadkomma detta kan vara att den ingripande verksamheten täcker upp för varandra i distriktet så att delar av personalen får tid för träning.

ALTERNATIVT GENOMFÖRANDE

Ett alternativt genomförande är att denna fråga uppmärksammas inför det nya arbetstidsavtalet och att man där ser till att verkligen skapa bra villkor för den ingripande verksamheten när det gäller fysisk träning.

Jon Metz

MOTION F4 OM FYSISK TRÄNING PÅ ARBETSTID FÖR POLISER (HÄLSOKONTROLLER¹⁰)

BAKGRUND

Poliser har ett fysiskt krävande yrke med tung utrustning som av många skall bäras många timmar i sträck. Arbetet innebär även en stor del stillasittande med risk för plötsliga fysiskt krävande uppgifter. Många poliser arbetar även under tider på dygnet då det är extra påfrestande för kroppen att vara vaken och fungera. Detta ställer höga krav på arbetstagaren som har ett stort ansvar att sköta sin kost och hälsa och de flesta poliser lägger stor del av sin fritid på att träna och sköta sin kost. Arbetsgivaren tillåter i dag att varje polis får ta ut en timme fysisk träning per vecka på schemalagd tid. Detta anser jag är för lite med tanke på vad vi förväntas prestera. I samband med det nya arbetstidsavtalet har många poliser upplevt att arbetet blivit tyngre och att hälsan tar stryk.

Vi kan i dag se konsekvenserna av detta då många yngre kollegor slutar "i förtid" på framför allt ingripandeverksamheten. Detta är något som varken arbetstagare eller arbetsgivare gynnas utav.

Mot bakgrund av ovanstående vill jag yrka om att polisförbundet verkar för

att 1. Möjliggöra minst 2 timmars schemalagd fysisk träning per polis och vecka.

att 2. Förmå arbetsgivaren att erbjuda arbetstagare hälsokontroller med som mest ett års mellanrum. Hälsokontrollerna skall syfta till att personal skall få ökad kunskap om sin hälsa, vilka eventuella problem eller risker som finns samt hur dessa kan motverkas/förebyggas. Hälsokontrollerna skall vara frivilliga och resultaten av dessa skall endast delges den polis det berör.
(Denna att-sats behandlas som motion D3)

GENOMFÖRANDE

Två timmars fysisk träning per vecka torde inte innebära några större konsekvenser för vare sig arbetsgivaren eller allmänheten då den enskilda polisen i dag har att lägga ut så pass mycket tid i varje period. Utrymme för detta borde därför kunna ges utan att verksamheten påverkas nämnvärt. Även om arbetstiden väsentligt förkortas under nästkommande avtalsperiod borde utrymme kunna ges till detta.

¹⁰ Motionärens andra att-sats om hälsokontroller redovisas som D3 på sidan xx.

(När det gäller hälsokontroller så föreslår jag att arbetsgivaren träffar ett avtal med lämplig instans t.ex. Previa och att varje polis därefter har rätt till ett kostnadsfritt besök per år hos läkare som är särskilt insatt i problematiken kring bärande av tung utrustning samt skiftestjänstgöring.)

Båda dessa yrkanden tror jag skulle gynna både arbetsgivare och arbetstagare.

Daniel Sundel, Ingridandeverksamheten Södertörn

MOTION F5 OM TRE TIMMARS FYSISK TRÄNING I VECKAN

Polisarbetets yttre tjänst ställer särskilda krav på fysisk förmåga. Detta är ett faktum i som alltid funnits och alltid kommer att finnas. De senaste åren har emellertid arbetsgivaren försummat behovet av fysisk träning genom att systematiskt försämma för personalen utan att göra någon konsekvensanalys av hur det påverkar möjligheter att utföra arbetet på ett effektivt och säkert sätt. Någon konsekvensanalys för hur det påverkar personalens fysiska hälsa under lång tid är knappast heller genomförd. Nu är det hög tid att vi som personalföreträdare kräver att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar och tilldelar personalen den tid som behövs för att göra arbetet på ett säkert sätt.

Poliser i yttre tjänst ställs inför en mängd fysiska utmaningar som arbetsgivaren och uppdragsgivarna med rätta förväntar sig att vi ska kunna lösa. Ändå struntar arbetsgivaren i att tillse att poliser i yttre tjänst får den möjlighet som krävs för detta. Det räcker inte att rekrytera friska och vältränade ungdomar som man enbart ställer fysiska krav på under den korta tid som de går på polishögskolan. Fysisk kompetens måste underhållas i lika hög grad som teoretisk kompetens. Poliser i yttre tjänst möter våld och hot mer än någon annan yrkesgrupp. Många inom främst SPT ska också kunna verka med tung utrustning hela arbetspasset, de ska kunna springa ifatt gärningsmän, bära tunga redlösa eller skadade människor och tvinga med människor som inte alls vill följa med. För att lösa detta och för att undvika onödigt våld krävs fysisk kompetens.

Den fysiska träningen för att klara dessa påfrestningar förväntar sig arbetsgivaren att poliser ska göra på sin fritid. Med den utökade arbetstiden som främst drabbat poliser i yttre tjänst efter avtalet 2008 finns det inte längre utrymme för många poliser att fullfölja detta gratisarbete. Skillnaderna har därför blivit större mellan poliser och allt fler löper risk att skadas i arbetet till följd av för lite fysisk träning. De negativa effekterna av skiftesarbetet som de flesta poliser i yttre tjänst lider av riskerar också att förvärras.

Inom försvaret har arbetstagare rätt till fysisk träning tre gånger i veckan. Räddningstjänst och piket tränar i praktiken varje arbetspass. Poliser i yttre tjänst hade tidigare liknade möjligheter genom att man hade 2 timmars fysträning i veckan samt 1 timmes avbrott per pass då fysisk träning kunde bedrivas. Nu har träningstiden skurits ned till en timme i veckan. Med ombyte, uppvärmning och dusch blir det i praktiken bara en halvtimmes aktiv fys i veckan. Det är lika lite som civilanställda som aldrig har rekryterats med fysiska krav eller som aldrig ställs inför de fysiska påfrestningar som poliser i yttre tjänst emellanåt förväntas klara av. Tilldelningen är således inte behovsrelaterad eller tilldelad med tanke på

arbetsuppgifter. Arbetsförlägningsproblem gör också att många aldrig kan utnyttja den ynka timmen.

Därför yrkar jag att Förbundsområde Stockholm ska verka för:

att alla poliser i yttre tjänst får rätt till mer fystid och
att 3 timmars fysisk träning på arbetstid i veckan i enlighet med
stämmobeslut 2009 även är ett mål för förbundsområdets yttre
tjänstgörande medlemmar i framtiden.

Jerry Nicklasson

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTIONERNA F3, F4 och F5

Styrelsen delar motionärernas uppfattningar i motion F3, F4 och F5. Vi ämnar ta med oss er argumentation för att driva frågan om utökad fysisk aktivitet med siktet ställt på tre timmar i veckan.

Vi hoppas att stämman godtar vår fria tolkning om att bifalla samtliga motioner utifrån deras andemening även om kravet på antalet timmar och berörd målgrupp varierar något.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att bifalla motionerna

MOTION F6 OM EN SLIMMAD ORGANISATION

Myndigheten ska spara en massa pengar och som vanligt kommer det att handla om en massa småsaker. De verkligt stora åtgärderna som att börja skära i de gigantiska administrativa överbyggnaderna blir aldrig verklighet.

Först nu detta P som framstår som gigantiskt svart hål. Allting, löner, tjänster och arbetstid m.m. måste in där och vandra runt någon månad innan det kan genomföras. Man kan undra varför? Har vi inte en Länspolismästare som ska bestämma och delegera? Varför är inte rätten att förhandla om vilka tjänster man skall ha, vilken lön som ska betalas och vilken arbetstid man skall ha delegerad till polismästarna?

Om man nu inte delegerar några frågor av vikt till polismästarna är det då någon mening att ha polismästare överhuvudtaget? I den gamla organisationen hade kommissarierna som var enhetschefer större befogenheter än vad polismästarna har idag ifråga om t.ex. arbetstid. Så denna delegation borde de väl kunna få. Ekonomin är kanske en svårare nöt att knäcka. Den har bevisligen varit si och så med detta tidigare.

Så varför inte ta steget fullt ut och inrätta en central ekonomi. Då minskas den administrativa överbyggnaden i polismästardistriktet. Maktcentrum förskjuts från ett förminskat P till E och länspolismästaren får bättre kontroll. Förutom stora besparingar har vi också löst rörlighetsproblematiken då polismästaren inte längre behöver bekymra sig om vad hans poliser får i lönekuvertet.

Är det rimligt att det sitter så många polisutbildade och sysslar med administration? Bara för att man gjort en sejour som chef och sedan avslutat detta borde det väl inte vara omöjligt att gå tillbaka till arbetsuppgifter på fältet. Samma gäller väl också fackliga företrädare som avslutat sitt uppdrag.

Sist men inte minst. Hur många underrättelseenheter behöver vi egentligen? Dessa åtgärder torde utan tvivel innebära att myndigheten skulle kunna anställa fler nya poliser och eftersom som gott som alla polistjänster i administrationen är borta kommer fler också att vara kvar i yttre tjänst och dessutom få bra betalt för detta.

Detta kan ju tyckas drastiskt. Handen på hjärtat dock, är det inte så här det ser ut?
Vad vill vi ha?

– En slimmad organisation med få chefer, lite administration och med mycket folk på fältet.

Vi föreslår att stämman ger styrelsen i uppdrag

att med kraft verka i motionens anda.

Arne Wärn

Robert Sollare

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F6

Motionärerna vill att styrelsen med kraft ska verka i motionens anda. Vad framskymtar då i motionens anda? En nyordning för den ekonomiska styrningen i myndigheten, större delegation till polismästarna, poliser med administrativa arbetsuppgifter omplaceras till yttre tjänst och färre underrättelseenheter.

Detta är stora frågor. Frågor som inte tidigare har diskuterats ingående i den fackliga organisationen. Frågor som var och en för sig behöver en närmare utredning innan man tar ställning åt det ena eller andra hållet.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman att med kraft besluta

att avslå motionen

MOTION F7 OM UTRYCKNINGSFÖRARKURS

Just nu så är trycket på att få ryckarkursen stort och med dagens utbildningstakt så känns det som om detta tryck kommer att öka. Ur arbetsmiljösynpunkt så är kravet på utbildning för uppgiften bra men tyvärr så skapar takten på ryckarkursutbildningen en frustration hos våra kollegor som är unga i tjänst. De tjänstgör under lång tid i en arbetsmiljö som kräver utbildningen utan att ha ryckarkursen.

Detta tvingar fram stress o frustration och en känsla av att inte kunna utföra sitt jobb helt och fullt. Kravet på att utbildningen skall komma i en snabbare takt än idag är stort från våra polisassistenter men även från deras äldre kollegor.

Föreslår därför

att Förbundsområdet jobbar för att sätta tryck i frågan så att utbildningstakten ökas och man därigenom snabbare än idag får utryckarkursen.

Jan Forsman

Polisföreningen Birger Jarl

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F7

Styrelsen har ingen annan uppfattning än den som motionären framför.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att bifalla motionen

MOTION G1 OM ATT MOTVERKA ÅLDERSDISKRIMINERING

Polismyndigheten i Stockholms län har under en följd av år kartlagt fördelning vid tjänstetillsättningar och innehav av chefs- och specialistfunktioner med utgångspunkt från könstillhörighet. Syftet har varit att upptäcka ev. snedfördelning i förhållande till fördelningen män – kvinnor i personalkadern och för att i så fall rätta till detta.

Den 1 januari 2009 kompletterades diskrimineringslagen med att även omfatta diskriminering på grund av levnadsålder.

Chefsföreningen vill:

- att förbundsområdet verkar för att polismyndigheten årligen kartlägger tillsättningar av indirekta och strategiska chefstjänster utifrån syftet att upptäcka en eventuell åldersdiskriminering.**
- att förbundsområdet inom för arbetet för likabehandling även inkluderar att kraftfullt motverka alla former av tendenser till åldersdiskriminering.**

Styrelsen för Chefsföreningen i Stockholms län

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION G1

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att det är viktigt att bevaka diskrimineringsgrunden ålder, åt båda hållen, vid tjänstetillsättningar av indirekta och strategiska chefstjänster.

Vi tycker däremot inte att en specifik diskrimineringsgrund är viktigare än någon av de sex andra diskrimineringsgrunderna. Att vi kraftfullt ska motverka just åldersdiskriminering vore inte professionellt i mångfaldsarbetet utan vi menar att målet är att ta hänsyn till och bevaka alla diskrimineringsgrunder.

Arbetsgivaren har särskilt kartlagt könsfördelningen vid tillsättning av chefer i myndigheten då det har varit ett av målen i mångfalds och likabehandlingsplanen. Det vore mer framgångsrikt ur ett mångfaldsarbete att bevaka alla diskrimineringsgrunder vid chefstillsättningar.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

att bifalla första att-satsen

att anse andra att-satsen besvarad

CHECKLISTA – ”HUR GICK DET”?

Förslag och motion	Bifall	Bifall att-sats	Besvarad	Avslag
FÖRSLAG				
Revisoreernas om arvode & ersättningar	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 1 om indelning i föreningar	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
Styrelsens nr 2 om valberedning	<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 ändrad policy vid fördelning av lön...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A2 om löneutveckling för inspektörer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A3 om inspektörsavtalet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A4 om att behålla Pa-trappan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A5 om höjd lön som utbildad tekniker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A6 om lönesamtal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR				
B1 om ändring av ... arbetstidens förlägg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B2 om höjning beredskapstillägg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B3 om återinförande av säkerhetsbefrielse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B4 om nytt arbetstidsavtal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B5 om utökad semester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B6 om tidskompensation, mm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B7 om höjd tidskompensation mm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B8 om arbetstidsförkortning vid tidförskj.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B9 om lönetillägg för SPT-ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FÖRBUNDSINTERNT				
C1 om återkoppling av bifallna motioner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ARBETSMILJÖ				
D1 om avdelade polisfordon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D2 om regelbundna hälsokontroller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D3 om hälsokontroller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TRYGGHET				
E1 om utomrättsliga påföljder för poliser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
YRKESFRÅGOR				
F1 om Vattenkanoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F2 om att införa nya gradbeteckningar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F3 om mer tid för fysisk träning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F4 om fysisk träning på arbetstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F5 om tre timmars fysisk träning i veckan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F6 om en slimmad organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F7 om utryckningsförarkursen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LIKABEHANDLING				
G1 om åldersdiskriminering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>