



## 5. Arbeidsvilkår

### Innledning

Arbeidet for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår står i en særstilling blant våre oppgaver. Vi vil bidra til å finne de gode løsningene i tråd med den norske modellens tradisjoner, og alltid jobbe for etterlevelse av våre medlemmers rettigheter.

I Politiets Fellesforbund sitt strategiske program (2018 - 2021) påpekes følgende om arbeidsvilkår:

*«Politiets Fellesforbund skal jobbe for vilkår som bidrar til motivasjon, kompetanse og holdninger som er nødvendige for at politiet skal kunne løse sine oppgaver. Helt sentralt er å sikre at de ansatte i politiet har arbeidstidsbestemmelser som verner tilstrekkelig mot de særskilte belastninger som polititjeneste kan innebære. Tilstrekkelig bemanning og ressurser er avgjørende i denne sammenheng.»*

*Våre medlemmer skal oppleve at deres rettigheter blir ivaretatt, at arbeidslivets regler følges og at personalprosesser gjennomføres ryddig og korrekt. Tillitsbasert ledelse og ivaretagelse av likestilling og mangfold er av stor betydning.»*

Denne landsmøtesaken omhandler alle former for arbeidsvilkår – med unntak av lønn, som er egen sak.

Etter forrige landsmøte har forbundsstyret gjennomført et grundig prioriteringsarbeid innenfor landsmøtets vedtak. Formålet har vært å sikre større måloppnåelse for våre medlemmer ved å spisse fokuset mot gitte prioriteringer. Dette har forbundet lyktes med i stor grad. Innenfor hovedområdet arbeidsvilkår har følgende vært prioriterte mål og delmål:

#### Prioriteringer:

- *Politiet skal beholde forhandlingsinstituttet i hovedavtalen*
- *Politiansatte skal sikres vern ved yrkesskade<sup>1</sup>*
- *Politiets Fellesforbund skal fremme opprettelse av varslingsombud<sup>2</sup>*

#### Delmål:

- *Politiets Fellesforbund skal delta aktivt inn mot Unio knyttet til reforhandling av hovedavtalen høsten 2019*
- *Gjennomføring av medlemsspesifikk undersøkelse i Medbestemmelsesbarometeret*
- *Politiets Fellesforbund ber regjeringen nedsette et utvalg med mandat til å utrede om dagens regelverk gir god nok dekning for politiansatte som blir skadet i tjenesten*
- *Politiets Fellesforbund skal jobbe for opprettelse av en varslingsnemd*

<sup>1</sup> 2017, arbeidsvilkår, sak 5.2 nr.1

<sup>2</sup> 2015, arbeidsvilkår, sak 6.5 nr. 3

## **Etterlevelse av viktige avtaler for Politiets Fellesforbund sine medlemmer**

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

Over flere år har myndighetene ønsket å bruke mindre penger på staten og i denne sammenheng; på politiet. Innsparinger og reformer, samtidig som at oppgavene til politiet har blitt flere, har ført til en betydelig effektivisering. Effektiviseringen er hentet ut på mange områder. Et av områdene er arbeidsvilkår. Både ved at arbeidsgiver praktiserer en fleksibilitet ut over det regelverket tillater, ved at man utnytter mulighetene i eksisterende regelverk fullt ut og ved at kompensasjonen utfordres.

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

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

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

Å sørge for etterlevelse av regelverket knyttet til arbeidsvilkår blir svært viktig for Politiets Fellesforbund i neste landsmøteperiode. Det er også en vanskelig oppgave som krever fokus og prioritet fra lokallagene, så vel som forbundskontor og politisk ledelse. Vanskelig for det vil kreve endring i praksis mange steder.

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

- Arbeidstidsbestemmelsene i politi- og lensmannsetaten
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen og særlig medbestemmelse
- Arbeidsavtaler - Statens reiseregulativ, særavtaler.
- Reisetidssaken

## **Ledelse og kultur**

Styring og ledelse er begreper som i stor grad blir brukt ukritiske om hverandre i politiet. Styring handler i stor grad om administrasjon og forvaltning gjennom formaliserte rapporteringsrutiner, målekriterier og styringsparametere.

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

autonomi og vil på sikt innskrenke den lokale, kreative dynamikken mellom ledelse og ansatte.

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

Politiets Fellesforbund mener politiet har behov for både styring og ledelse, men at det i politiet er et for stort fokus på styring. Nasjonal ledergruppe har nå virket en stund og det er etablert ledergrupper i alle politidistrikt. Erfaring viser at utfordringer av ulike slag ofte løses ved at Politidirektoratet blir spurt og fatter beslutninger om hvordan ting skal løses. Politiets Fellesforbund er bekymret for denne utviklingen. I en etat der den enkelte ansattes adferd i så stor grad påvirker omdømmet og resultat, må hovedfokuset, spesielt når det skal gjennomføres endringer, knyttes til ledelse.

En forutsetning for at politiet skal lykkes er at ledelse utvikles og styrkes der oppgaven skal løses. Lokal ledelse og ledelse i det ytterste leddet må få økt handlingsrom og sikres større ansvar for resultatoppnåelsen.

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

Politiets Fellesforbund mener at ved rekruttering av ledere er erfaring, kunnskap, og kompetanse fra politifaget uvurderlig, både nå og i fremtidige polisiære lederstillinger i politi- og lensmannsetaten.

Gode arbeidsvilkår handler også om å ha en arbeidshverdag der den enkelte opplever at man mestrer oppgavene som skal utføres. Skal politiet i fremtiden være en attraktiv arbeidsplass som evner å tiltrekke seg og beholde kompetent arbeidskraft, vil det i stor grad handle om å tilby meningsfulle arbeidsoppgaver. Videre er det viktig med gode muligheter for vekst og utvikling for den enkelte. Kompetanse i alle ledd er avgjørende for at politiet skal kunne løse sitt samfunnsoppdrag. Politiet må ha solid og komplementær kompetanse for å imøtekomme både nåtidens- og fremtidens kriminalitetsbilde. Behovet for økt kompetanse innenfor alle fagfelt vil øke i årene fremover. Dette omtales nærmere i sak 6.

## **5.1. Arbeidstidsbestemmelsene i politi- og lensmannsetaten**

Arbeidstidsbestemmelsene (ATB) er unntak fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser om bl.a. døgnhvile, ukehvile, gjennomsnittsberegning, mulighet for beredskapsvakt i den arbeidsfrie perioden m.m. ATB avtalen ble prolongert for et år fra 31.12.2019 – 31.12.2020. Det er nylig gjort avtale om å prolongere enda et år til 31.12.2021.

ATB er Politiets Fellesforbunds viktigste særavtale, og sikrer medlemmene våre et rammeverk av vern til tross for omfattende unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Den

har også et økonomisk element i seg, men verneperspektivet har hele tiden stått sterkest i forbindelse med forhandlinger om arbeidstid. ATB er også arbeidsgivers viktigste særavtale for å kunne drifte virksomheten med dagens ressursituasjon.

Etterlevelse av reglene i ATB er mangelfull i mange politidistrikt. Særlig er det et sterkt press på arbeidstakers forutsigbarhet rundt arbeidstid. Et ytterligere press med økt belastning i form av hyppigere helgevakter, en tøffere helsemessig og familiemessig belastning for våre medlemmer, innføring av beredskapsvaktordninger på overtid i den ansattes arbeidsfrie periode, og en neglisjering av kravet om registrering av arbeidstid, vil kunne føre til et mindre forsvarlig arbeidsmiljø.

Totalbelastningen som følge av manglende etterlevelse, er blitt for stor for våre medlemmer. Dette må rettes opp gjennom økt etterlevelse i landsmøteperioden. Politiets Fellesforbund må samtidig vurdere om det i like stor utstrekning kan gis adgang til unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser som nå.

## **5.2 Yrkesskade**

Gjennom et langsiktig og strategisk arbeid har Politiets Fellesforbund i landsmøteperioden sikret gjennomslag og måloppnåelse for våre medlemmer på dette viktige arbeidsvilkår-området.

Etter landsmøtevedtaket i 2017 ble en intern arbeidsgruppe nedsatt nyåret 2018. Budskapsplattform og strategi ble utarbeidet og høsten startet operasjonaliseringen av tiltakene. Sentrale tiltak var møter med regjeringsmedlemmer og stortingsrepresentanter samt bruk av media. Deler av dette arbeidet står beskrevet i årsberetningen for 2019/2020.

23. juni 2020 sendte Justis - og beredskapsdepartementet et forslag til ny bestemmelse i politiloven ut på høring med høringsfrist 1. oktober.

### **5.2.1. Lovforslagets bakgrunn**

Politiets Fellesforbund er fornøyd med at lovforslaget bygger på en erkjennelse av at en del arbeidsoppgaver er særegne for politiet. Dette gjelder særlig arbeid som innebærer utøvelse av fysisk makt, samt opplæring, øvelse og trening for å håndtere slike situasjoner. Lovforslaget tar sikte på å bedre det erstatningsrettslige vernet for arbeidstakere i politiet som skader seg under utøvelse av slikt arbeid. Dette understreker at det er staten som arbeidsgiver som må bære de økonomiske konsekvensene av personskader som påføres politiansatte under politioperative øvelser. Politiets Fellesforbund vurderer dette som et viktig og grunnleggende utgangspunkt.

Departementet påpeker også at ansatte i politiet utsettes for økt risiko for psykiske lidelser etter uforberedte mentale eksponeringer eller belastninger og/eller mangelfull bearbeidelse etter slike hendelser. Politiets Fellesforbund registrerer at departementets forslag ikke inneholder forslag til styrket erstatningsrettslig vern etter slike skader. Vi antar at hensikten med å nevne dette er å påpeke det særegne med politiets arbeid. Politiets Fellesforbund ber likevel departementet vurdere en kartlegging av psykiske lidelser hos politiansatte for senere å styrke de ansattes erstatningsrettslige vern.

### **5.2.2. Formål**

Lovforslaget bygger på et uttalt mål om å sikre «full erstatning» til politiansatte som skader seg under politiooperativ trening. Politiets Fellesforbund mener dette er en viktig

programerklæring som innebærer at skadelidte skal stilles økonomisk som om skaden ikke hadde skjedd. Vi oppfatter at det er et klart uttalt mål fra departementets side å sikre samme erstatningsnivå som ved yrkesskade. Lovforslaget bygger på en erkjennelse av at målet om full erstatning ikke nås ved kun å endre folketrygdloven ved å tilføye en særbestemmelse for politiansatte i lovens kapittel 13. Politiets Fellesforbund støtter derfor departementet forslag om en endring i politiloven.

### **5.2.3. Personkrets**

Ordnningen er ment å gjelde for alle «politiansatte». Begrepet er ment å ha samme innhold som begrepet «arbeidstaker» i yrkesskadeforsikringsloven og vil omfatte enhver som utfører verv i politiets tjeneste. I den sammenheng har Politiets Fellesforbund merket seg at ordningen også vil kunne omfatte ansatte i politiet med begrenset politimyndighet som pålegges operativ trening. Dette er en viktig presisering som innebærer at også ansatte uten politiutdanning vil være omfattet av den utvidede erstatningsordningen – f.eks. arrestforvarere, transportledsagere og grensekontrollører som trener politioperativt.

Departementet presiserer at ordningen også vil omfatte politihøgskolestudenter i praksis når de deltar i pålagt politioperativ trening. Dersom ordningen skal være begrenset til situasjoner hvor studentene regnes som arbeidstakere (dvs. i praksis), så risikerer man at bestemmelsen vil få liten praktisk betydning for studentene.

Politiets Fellesforbund har påpekt at det er den obligatoriske undervisningen gjennom hele bachelorløpet som gir grunnlag for godkjent IP-status når studentene uteksamineres fra Politihøgskolen etter tre års studie. Politiets Fellesforbund ber derfor departementet sikre at skader påført under politioperative treningen gjennomført som del av den obligatoriske undervisningen på Politihøgskolen omfattes av ny lov.

Politiets Fellesforbund ber også departementet sørge for at ny lov sikrer at skader som påføres under opptaksprøver sidestilles med pålagt politioperativ trening.

### **5.2.4. Skader som omfattes**

Departementet uttaler følgende om hva ordningen er ment å omfatte: *«trening på utfordrende politioppgaver som typisk innebærer maktbruk og redningstjeneste, hvilket innebærer at treningens konkrete, risikopregede karakter vil være avgjørende.»*

IP-trening er nevnt som et eksempel for hva som omfattes av lovforslaget. Politiets Fellesforbund har påpekt og eksemplifisert at politiansatte pålegges annen trening som ikke inngår i det årlige IP-programmet, men likevel må regnes som politioperativ trening. Politiets Fellesforbund forutsetter derfor at ordningen vil omfatte både innsatspersonell og andre politiansatte som skades under pålagt operativ trening i henhold til sertifiserings- og vedlikeholdsprogram og annen type operativ trening som nevnes i høringssvaret.

### **5.2.5. Internasjonal tjeneste**

I høringsbrevet hevdes det at politiet ikke har spesielle utfordringer knyttet til skader i internasjonale operasjoner og at politiets oppdrag skiller seg vesentlig fra Forsvaret sine oppgaver. Det synes som om departementet legger til grunn at politiet har ordnede arbeidsforhold og klare skiller mellom arbeidstid og fritid i slike operasjoner. Dette synet støttes ikke av Politiets Fellesforbund.

Forsvaret har gjennom flere helseundersøkelser kartlagt hvilke fysiske og psykiske skader som kan oppstå hos sine mannskaper som følge av internasjonal tjeneste. Politiets Fellesforbund mener det er på høy tid at en tilsvarende helseundersøkelse også gjennomføres blant politipersonell. Politipersonellets internasjonale innsats må sidestilles

med forsvarspersonalens internasjonale innsats hva gjelder yrkesskadedekning. Politiets Fellesforbund imøteser et slikt arbeid på et senere tidspunkt og stiller oss til disposisjon for et videre samarbeid.

Utmåling av erstatning og forslag til tvisteløsning beskrives også i høringssvaret.

Justis- og beredskapsdepartementet vil gjennomgå høringsvarene. Regjeringen vil deretter legge frem et lovforslag til Stortinget.

Måloppnåelse synes å være en realitet i denne saken. Arbeidsvilkår for våre medlemmer styrkes, og medlemmene får en større økonomisk trygghet dersom de blir skadet under operativ trening.

### **5.3 Varslingsproblematikken før og nå**

Politiets Fellesforbund har bidratt til å forsterke varslingsinstituttet og satt søkelyset på verdien av varslingsvern i samfunnet. Det har skjedd flere viktige endringer i landsmøteperioden, herunder styrking av arbeidsmiljølovens bestemmelser for varslingsvern. For nærmere redegjørelse om oppfølging og tiltak i landsmøteperioden vises det til årsmeldingen.

Vi har kommet et godt stykke på vei, men det gjenstår fremdeles mye for å sikre et tilstrekkelig varslingsvern og å hente ut den samfunnsmessige gevinsten varslingsvern har. For å sikre dette kan vi ikke nå, hvor det politiske landskapet er i endring, fallere på det Politiets Fellesforbund mener er noe av det viktigste å få på plass, nemlig et uavhengig varslingsombud.

Et varslingsombud vil kunne bidra til å sikre habil, troverdig og tillitsvekkende behandling i varslings saker av alvorlig karakter. Dette betyr ikke at arbeidsgivere i virksomhetene skal fratras sitt ansvar. Snarere tvert imot. De vil kunne bistå og trygge, samt bidra til å sikre habil og objektiv behandling, noe som i dag er en hovedutfordring i varslings saker. Samfunnsnyttene av å avdekke kritikkverdige forhold i arbeids- og samfunnsliv har både en økonomisk side, hvor et varslingsombud vil kunne bidra til å sikre enorme besparelser for samfunnet. Det har også en stor individuell- og samfunnsmessig verdi.

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

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

Det er et viktig signal at stadig flere politiske partier har tatt inn dette med å opprette et uavhengig varslingsombud inn i sine partiprogrammer. Politiets Fellesforbund sitt landsmøtevedtak om varslingsvern har derfor en viktig samfunnsverdi og må opprettholdes.

## 5.4 Hovedavtalen og verdien av medbestemmelse

Hovedavtalen i staten har som hovedformål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Av Grunnloven §110 følger det at medarbeidere skal ha «medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass» (NOU 2010:1). Ved å gå tilbake i historien og se på dens tilblivelse blir vi også minnet om dens verdi:

### 5.4.1. Den sosialdemokratiske æraen 1935-1980

Hovedavtalen (HA) ble inngått mellom LO og NAF i 1935, og markerte et viktig veiskille i norsk arbeid- og samfunnsliv (Falkum, 2008). Inngåelse av avtalen var et kompromiss, ved at partene gjensidig anerkjente hverandres organisasjoner, fordelte rettigheter og ga regler for konflikthåndtering i prinsippet uten det offentliges innblanding. Statlig styring og marked fant en balanse i Norge (Sejersted, 2005). Arbeidsgiver ga fra seg en del av styringsretten og arbeidstakerorganisasjonene ga fra seg retten til å streike når de ville. Begge parter ga altså noe, fordi de mente at avtaleveien ga dem en gevinst. Gevinsten var fred og ro i arbeidslivet. Verdien av dette var synligere den gang enn nå, fordi de omfattende streikene og polarisering mellom arbeidsgiver og arbeidstaker sto friskt i minne, med for eksempel opptakten til Menstad-slaget (1931). Disse konfliktene var ødeleggende for både arbeidsgiver, arbeidstakere og samfunnet som sådan.

Til sammenligning med lovveien beskriver avtaleveien som HA er et eksempel på, at det er partene som selv bestemmer hvordan forholdene skal se ut og virke. En avtale forutsetter enighet. Avtalene kan brytes når forutsetningene for dem ikke lenger er til stede, eller når det oppstår konflikt. I dette regimet er det konsensus i sak og gjensidig tillit mellom aktørene som legitimerer avgjørelsene. Dette reguleringsregimet har gyldighet bare på arbeidsplasser der partene er organisert og dermed formelt sett har sluttet seg til de avtalene som deres organisasjoner har inngått (Skjønberg et al., 2014).

Stadfesting av medbestemmelse i revisjonen av hovedavtalen i 1966, samt inngåelse av blant annet produktivitetsavtalen, hvor partenes interesser ble ytterligere forent, ledet til samarbeidssystemet. På nasjonalt plan kom det til uttrykk gjennom «trepartismen» eller trepartssamarbeidet, hvor staten, arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene var de sentrale aktørene i samarbeidslinjen. I bedrifter og virksomheter kom dette til uttrykk i bedriftsutvalg, styrer, forhandlingsutvalg og liknende. Samarbeidsmodellens konstruksjon var kommet på plass (Falkum, 2008).

### 5.4.2. Liberalisering av arbeidslivet

I 1970-årene var Norge kommet ut av fattigdommen. I perioden som fulgte oppsto en sterk kritikk av den norske modellen fra både høyre- og venstre siden. Den lange oppgangskonjunkturen var over, og det som flere oppfattet som et paternalistisk likhetssamfunn, fikk skylden (Sejersted, 2005). Hermansen-rapporten «En bedre organisert stat» (1989) beskrev hvordan staten skulle organiseres slik at styringen ble mer effektiv og hensiktsmessig (Medbestemmelsesbarometeret, 2019: Forbruker- og administrasjonsdepartementet, 1989). Med denne rapporten ble grunnlaget for en rekke reformer med sikte på liberalisering og deregulering lagt i Norge. New Public Management (NPM), som trekkene i reformene var hentet fra, var en reformbølge av ideer og teorier om hvordan organisasjoner burde utformes, styres og ledes (Wathne, 2018).

I dag er mål- og resultatstyring det viktigste styringsverktøyet i staten. Prinsippet inngår også i «Plattform for ledelse i staten» som angir verdier og retningslinjer for lederskap i staten (Medbestemmelsesbarometeret, 2019: Plattform for ledelse i staten 2008/09: 5). Det er fire generelle fokusområder, som kan sies å være kontrastfylte; 1) *Mål, resultater og brukerretting*, 2) *samarbeid og samordning*, 3) *kompetanse, læring og utvikling* og 4)

*medbestemmelse og medvirkning* (Medbestemmelsesbarometeret, 2019: Plattform for ledelse i staten 2008/09, s. 15).

Amerikaniserte lederteorier fikk feste på 1990-tallet, med styringsidealer som vektlegger rehierkarisering, og en personalfunksjon som endret seg til økt fokus på human resource management (HRM). Enkelt sagt innenfor den «harde» HR retningen handler det om en mer strategisk personalbehandling, hvor ansatte betraktes som et virkemiddel for realiserings av organisasjonens målsettinger. Andre kjennetegn var å koble ledelse med strategi. Denne koblingen representerer en mer avgrenset, økonomisk orientert variant av organisasjonsteorien, og var vanlig ved handelshøyskolene (Medbestemmelsesbarometeret, 2019: Byrkjeflot, 2002: 44). Virksomhetslederen som før var faglig ansvarlig, ble i større grad økonomisk ansvarlig (Medbestemmelsesbarometeret, 2019). Verken den gang, eller nå, er ledelse i den norske modellen en del av pensumet ved ledelsesutdanningene i Norge (Medbestemmelsesbarometeret, 2019).

### **5.4.3. Hovedavtalen i staten**

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

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

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

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



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

#### **5.4.4. Hovedavtalen er under press**

I 2017 ble Arbeidsgiverrådet (AGR) oppnevnt som et ledd i utviklingen av en ny strategi for å se på hvordan Kommunal- og moderniseringsdepartementet kunne profesjonalisere arbeidsgiverrollen i staten og best mulig ivareta interessene til virksomhetene i staten. Høsten 2018 publiserte AGR tre diskusjonsnotat for å skape debatt rundt hovedavtalen. Av disse notatene og utspill fra utvalgets leder ble det uttalt et ønske om å endre og ta ut forhandlingsretten og forhandlingsinstituttet. Dette ble av arbeidstakerorganisasjonene oppfattet som et ønske om å svekke medbestemmelsen til arbeidstakerne i staten.

Politiets Fellesforbund bidro til å sikre at forhandlingshjemmelen ikke ble utfordret i reforhandling av hovedavtalen høst 2019. Dette skal være Politiets Fellesforbunds målsetning i fremtidige forhandlinger. Hovedavtalens forhandlingshjemmel med tilhørende tvisteløsningsmekanismer må opprettholdes i all den den tid medbestemmelsen er under press.

Politiets Fellesforbund har i landsmøteperioden løftet mange saker om brudd/manglende overholdelse av lov- og avtaleverket knyttet til medbestemmelse, fra lokalt nivå til sentralt nivå. Dette har bl.a. resultert i pålegg om evaluering av medbestemmelsen lokalt, omgjøring av saker og har bidratt til å sette søkelys på mangelfulle prosesser hvor medbestemmelsen utfordres.

Vi opplever på flere nivåer manglende forståelse, kompetanse og utøvelse av medbestemmelsesinstituttet. Vi har flere eksempler på saker hvor vi har gått til rettslige skritt fordi våre medlemmers arbeidsvilkår utfordres og settes på prøve.

Pågående endring- og utviklingstiltak, samt nedbemanningsprosesser er eksempler hvor de ansattes arbeidsvilkår utfordres og verdien av medbestemmelse kommer til uttrykk.

Endringsprosesser er krevende for virksomheten og den enkelte ansatte. Lov- og avtaleverk befester hvordan endringsprosesser skal gjennomføres og hvordan medarbeidere skal ivaretas. Hvordan de ansatte blir behandlet, og hvordan omstilling- og nedbemanningsprosesser gjennomføres, har betydning for politiets omdømme, både internt og i samfunnet ellers. For å sikre sunne omstillingsprosesser kreves det at det er en reell- og opplevd grad av medbestemmelse, de ansatte skal sikres forutsigbarhet og ivaretagelse. Behandlingen av de ansatte i endringsprosesser skal gjenspeile at de er etatsens viktigste ressurs. Virksomheten og de ansattes behov skal ivaretas, og det skal ikke være et spørsmål om ivaretagelse av det ene behovet framfor det andre. Kvalitet, kompetanse og tilstrekkelig tid til gjennomføring av prosessene er avgjørende.

Efaringene fra de siste årene med gjennomføring av omstilling og utviklingstiltak samt nedbemanningsprosesser, viser at gjensidig forståelse for hverandres roller og betydningen av partssamarbeid er avgjørende for å sikre gode prosesser. Forholdet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver har ved flere anledninger blitt satt på prøve.

For mange av Politiets Fellesforbunds medlemmer har opplevelsen vært at gode intensjoner settes til side for tidspress og krav om hurtig gjennomføring. Eksempler på dette er ansettelsesprosesser, opplevelse av utvidet styringsrett, press på særavtaler og uenighet om bruk av forhandlingshjemlene i hovedavtalen. Arbeidspresset og endringsbelastningen på mange ansatte har vært svært høy over lang tid. Ledere som skal sikre ivaretagelse av sine medarbeidere, og herunder at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, har selv vært usikre på sin framtid.

Politiets Fellesforbund forventer at tillitsvalgte og ansatte involveres, og har reell medbestemmelse i videre utvikling av politiet. Forbundet har vært tydelig på, siden starten av reformen, at samfunnet har krav på at politiet i gjennomføringen av reformen først og fremst må ha fokus på kvalitet. Norsk politi skal bli enda bedre til å løse sitt samfunnsoppdrag. En konsekvens av press på gjennomføring og tid framfor kvalitet er at medbestemmelsen blir mangelfull. Dette aksepterer ikke Politiets Fellesforbund.

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for ivaretagelse av *medbestemmelse* etter hovedavtalen. *Forhandlingsinstituttet* må bestå.
2. Politiets Fellesforbund skal arbeide for opprettelse av et uavhengig *varslingsombud*, *varslingsnemd* og *varslingsdomstol*.
3. Politiets Fellesforbund skal på alle nivå arbeide for *etterlevelse* av lov- og avtaleverket. I tilfeller der arbeidsvilkårene utfordres skal det vurderes tiltak, i ytterste konsekvens rettslige skritt.
4. Politiets Fellesforbund skal arbeide for en tydeligere satsing på holdning, *kultur* og *ledelse*. Dette hører hjemme i en tillitsreform. Politiets Fellesforbund skal bidra til at ledere sikres et *reelt handlingsrom* og at ledelse i politiet er et eget fagområde.
5. Disse vedtakene erstatter tidligere vedtak i sak 5.1 Arbeidsvilkår fra 2018, sak 5.2 Vern om politiansatte ved yrkesskade fra 2018 og sak 6.5 om Varsling fra 2015.