



Sak 4. Lønn

Innledning – generell del

Arbeid for gode lønnsvilkår er en grunnleggende oppgave for en fagforening. Vektingen av lønnsarbeidet opp mot øvrige viktige oppgaver for en fagforening, som arbeidsvilkår, fagutvikling, rolle i omstilling, samfunnsansvar mv. har i Politiets Fellesforbund vært oppe til debatt gjentatte ganger gjennom historien. Politiets Fellesforbund har definert lønn som vår viktigste sak. Våre medlemmer har en klar forventning til at vi som fellesskap skal kunne etablere gode lønnsvilkår for medlemmene. Det er tilsvarende forventninger til et grundig arbeid knyttet til arbeidsvilkår på generell basis.

En fagforening forvalter i de fleste tilfeller den enkelte arbeidstakers lønnsforhandlinger med arbeidsgiversiden. I hvert fall etter lønnsfastsettelse ved tiltredelse i stilling. Den enkelte arbeidstakers tilfredshet med sin fagforenings arbeid er blant annet avhengig av at vedkommende opplever å få større lønsmessig gevinst ved å overlate disse forhandlingene til sin fagforening fremfor selv å forhandle sin egen lønnsdannelse.

Pensjon er en vesentlig del av de ansattes livslønn.

Utdrag fra Politiets Fellesforbunds overordnede handlingsplan – 2022 –2024 – vedtatt på landsmøtet i 2022

Lønn

Det skal lønne seg å være medlem i Politiets Fellesforbund. Å kjempe for våre medlemmers lønnsvilkår er en avgjørende oppgave for både medlemmer og tillitsvalgte. Det er viktig med rett lønn og god verdsetting som medvirker til at politiet klarer å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere.

Pensjon er en sentral del av medlemmenes samlede lønnsituasjon. Det samme gjelder kompensasjoner for særlige belastninger som risiko, beordringer og ubekvem arbeidstid. Slike kompensasjoner skal ikke redusere våre medlemmers ordinære lønnsutvikling i tråd med resten av samfunnet.

Bakteppet for lønnsdannelse i det norske samfunn

Den norske modellen for lønnsdannelse har lange og godt forankrede tradisjoner i vårt demokrati.

Trepartssamarbeidet, der regjeringen på et overordnet nivå har en rolle som tilrettelegger for lønnsoppgjør mellom partene, er utgangspunktet for lønnsdannelsen.

Frontfagmodellen har lange tradisjoner, og har hatt til hensikt å ivareta den konkurranseutsatte industrien. Modellen legger grunnlaget for lønnsdannelsen i det øvrige arbeidslivet, og sikrer Norges konkurranseevne. På denne måten har man tradisjonelt lagt

grunnlaget for at kronekursen ikke påvirkes nevneverdig, at inflasjonen holdes nede og at befolkningens generelle kjøpekraft har vært holdt stabil.

Den norske modellen har hatt til hensikt å bidra til at den norske arbeidsstokken får ta del i verdiskapningen i samfunnet på tvers av skillelinjene mellom privat og offentlig sektor, ved at det defineres en ramme for oppgjørene fra år til år.

Til tross for, eller kanskje på grunn av frontfagmodellens lange tradisjoner, har det i større og større grad vært stilt spørsmålstegn ved dens legitimitet i nye tider. Vår egen hovedsammenslutning har i samfunnsdebatten utfordret praktiseringen av frontfagsmodellen. Det har vært tatt til orde for at frontfagmodellens legitimitet hviler på at den evner å tilpasse seg nye tider, og at den må kunne forvaltes med større fleksibilitet enn tradisjonelt. Først og fremst handler dette om hvorvidt frontfagrammen (den prosentvise rammen for lønnsoppgjørene som fremforhandles i frontfaget) skal praktiseres som en fasit – eller om den skal kunne praktiseres som en norm som er noe mer fleksibel.

Utdanningsgruppene i offentlig sektor har tatt til orde for at det må kunne være mulig å fravike frontfagrammen der samfunnet har utfordringer med å rekruttere og beholde personell som er viktig for utviklingen av samfunnet. Dersom vi skal være i stand til å opprettholde en velfungerende offentlig sektor, må det være mulig å legge til rette for dette gjennom å fravike frontfagets trange rammer. Alternativet vil kunne være kompetanseflukt fra offentlig sektor, og en svekkelse av velferdsmodellen vår.

En frontfagmodell som praktiseres uten fleksibilitet segmenterer også de forskjellene som er etablert mellom privat og offentlig sektor, og fjerner virkemidlene til å stimulere den norske arbeidsstyrken over tid til å velge offentlig sektor.

Unio har etablert seg som en hovedsammenslutning som har utfordret praktiseringen av frontfagsmodellen, ikke som noen hevder at man har utfordret selve frontfagsmodellen.

Politiets Fellesforbunds rolle i de statlige tariffoppgjørene

Politiets Fellesforbund er en del av det statlige tariffområdet, under hovedsammenslutningen Unio.

I lønnsoppgjørene er det Unios statlige forhandlingsutvalg som forhandler lønn på vegne av blant annet Politiets Fellesforbunds medlemmer, og legger rammene for hvor mye som settes av til elementene i oppgjørene.

Politiets Fellesforbund er godt representert i Unios statlige forhandlingsutvalg hvor forbundsleder Unn Alma Skatvold er nestleder. I tillegg sitter Ørjan Hjortland, Per Anders Røsjorde og Roar Fosse i utvalget.

Samfunnsutviklingen i landsmøteperioden

Tilbakeblikk

For å sette lønnsutviklingen litt i perspektiv, vil det være naturlig å etablere et lite bakteppe om samfunnsutviklingen tilbake i tid, før det sies noe om den forutgående landsmøteperioden og veien videre. Vi går da 15 år tilbake i tid.

- I landsmøteperiodene etter oljeprisfallet i 2009 var lønnsoppgjørene preget av stagnasjon og virkningene oljeprisfallet hadde på verdens finansmarkeder. Frem til 2009 var lønnsoppgjørene preget av god kjøpekraftsutvikling, og for norske

arbeidstakere opplevde man velstandsutvikling. Lønnsoppgjørene etter 2009 ble moderate. Marginal kjøpekraftsutvikling var det som preget oppgjørene i den neste 10-årsperioden.

- I samme periode hadde man også gleden av moderat prisstigning og historisk lave rentenivåer. Dette bidro til at kjøpekraften i befolkningen ble balansert ut.
- Samlet sett bidro dette til en begrenset og moderat velstandsutvikling for norske husholdninger.
- Landsmøteperioden 2018–2020: Perioden startet med en gryende optimisme knyttet til at verdensøkonomien, og dermed også at den norske økonomien, var i bedring. Rentenivået var fortsatt historisk lavt, samtidig som man både i tariffoppgjøret i 2018 og 2019 opplevde frontfaggrammer som ga både kjøpekraftsutvikling og reallønnsvekst, om enn ikke på nivå med perioden før 2009.
- I forkant av hovedtariffoppgjøret i 2020 leverte Teknisk beregningsutvalg foreløpige tall i februar 2020 som ga grunnlag for å kunne forvente en frontfaggramme i 2020 på rundt 3,5–3,8 % kombinert med en moderat prisvekst. Altså betydelig høyere enn de forutgående oppgjørene. Deretter endret ALT seg. Covid-19-pandemien rammet hardt. I verden. I Norge. For norske arbeidstakere.
- Oppgjørene under og i kjølvannet av covid-19 ble svært moderate, og svekket kjøpekraften til norske husholdninger.
- Resultatet for lønnsoppgjøret i 2020 ble et generelt tillegg på 0,44 %. Ansatte på lønnstrinn 47–63 fikk et tillegg på 0,54. Med andre ord et magert oppgjør, der endrede forutsetninger i økonomien ble førende. Det var knyttet spenning til mellomoppgjøret i 2021. Partene hadde utvist stor fleksibilitet i en krevende tid, og hadde forventninger om reallønnsvekst. Resultatet ble mer eller mindre likt i alle tariffområder, der den totale rammen for oppjøret ble i overkant av 2,7 prosent lønnsvekst, og glidningen ble beregnet til 0,3 %. Halvparten ble gitt som et sentralt tillegg, og halvparten ble fordelt til lokale forhandlinger. Lønnsveksten ble gitt som en blanding av kronetillegg og prosentvise tillegg. Deler av tilleggene hadde en lavtlønns- og likelønnsprofil.
- I 2022 ble Unio og Akademikerne enige om en ny tariffavtale med staten. I tillegg fikk vi et nytt lønnsystem, der vi gikk fra lønnsrammer til lønnsstiger, fra tjenesteansiennitet til stillingsansiennitet og fra A-tabell til årslønn. Rammen for oppjøret i 2022 var 3,84 %, og ble forhandlet i sin helhet på virksomhetsnivå.

Inneværende landsmøteperiode 2022–2024:

Inneværende landsmøteperiode har hovedsakelig vært preget av to forhold:

- 1) Forvaltningen av ny hovedtariffavtale sammen med Akademikerne, og strategisk arbeid for å sikre våre medlemmer lønnsutvikling i tråd med landsmøtevedtak og forventninger i medlemsmassen.
- 2) Utenforliggende faktorer i norsk og internasjonal økonomi som påvirker kjøpekraften til våre medlemmer.

Ny tariffavtale og uro rundt inflasjon og rentebaner

Ny tariffavtale sammen med Akademikerne var et resultat av forutgående prosesser i Unio sitt forhandlingsutvalg, etter forankringsprosesser i de respektive forbund. Erfaringene med tariffavtale sammen med LO og YS hadde vært mindre gode over flere oppgjør, og Unio valgte å gå inn i et tettere samarbeid, og en ny tariffavtale sammen med Akademikerne.

Politiets Fellesforbund var sentrale aktører i denne prosessen. Dette var allerede et faktum ved inngangen til landsmøteperioden som nå er tilbakelagt.

Første oppgjør på ny tariffavtale ble på 3,84 % i 2022, og ble fordelt med føringer på at 1 % skulle fordeles som generelt tillegg, og resten ble delegert til politidistrikter og særorgan.

Etter dette begynte Norges Bank å sette opp renten med jevne mellomrom på sine kvartalsvise rentemøter. Dette spiste opp en reallønnsutvikling som mange av våre medlemmer kunne hatt.

Etter hvert oversteg prisstigningen i Norge inflasjonsmålet på 2 %. Uro i verdensmarkedene, krig i Ukraina, usikkerhet knyttet til kraftforsyning og etter hvert krig i Midtøsten påvirket en liten, åpen økonomi i Norge. Estimert prisstigning i Norge i 2024 ble anslått til 4,9 %.

Sammenfallet av inflasjon og renteoppgang har for mange arbeidstakere i landet medført en kjøpekraftsreduksjon. Spesielt for arbeidstakere med høy gjeldsbelastning.

Krigen i Ukraina og uro i verdensmarkedene påvirket norsk økonomi på en slik måte at forbundsstyret ga mandat til å gjennomføre et såkalt «solidarisk oppgjør» i 2023. Dette innebar at vi sammen med Politidirektoratet gjennomførte et oppgjør på virksomhetsnivå som ga våre medlemmer et likt lønnsmessig tillegg på kr 36 581,-. Forhandlingene ble med andre ord ikke delegert til politidistrikter eller særorgan, men utført på virksomhetsnivå.

Bakgrunnen for at disse forholdene omtales i landsmøtedokumentet om lønnsarbeid, er at lønnsoppgjørene utgjør en av tre regulatorer for styring av norsk økonomi – lønnsoppgjør, rentenivå og regulering av den norske kronen. Hvorvidt det vil være grunnlag for å øke, senke eller opprettholde kjøpekraften i den norske arbeidsstokken er avhengig av utviklingen i økonomien.

Hovedtariffoppgjøret 2024

Ved inngangen til hovedtariffoppgjøret 2024 fremla Statens personaldirektør et tilbud som innebar gjeninnføringen av én (1) tariffavtale i staten. Dette tilbudet kom som et resultat av at Stortinget hadde vedtatt et anmodningsvedtak der flertallet ønsket gjeninnføring av én tariffavtale for hele staten.

Dette utfordret for Unio og Akademikernes del opplevelsen av frie forhandlinger. Majoriteten av arbeidstakere i staten måtte forholde seg til at staten la frem et tilbud som blidgjorde mindretallet. Personaldirektøren opprettholdt sitt tilbud/krav gjennom mekling hos Riksmekleren, noe som medførte at Riksmekleren ikke var i stand til å fremlegge en skisse.

Dermed var streik i staten et faktum. Akademikerne og Unio gjennomførte en vellykket streik, som for Unios del ble avblåst ved tvungen lønnsnemnd 6. juni 2024.

Frontfagrammen i år er på 5,2 %. Overhenget fra 2023 er på 2,6 %. Rikslønnsnemnda behandler Unio og Akademikernes lønnsnemnd 7. november 2024, og LOs frivillige lønnsnemnd 15. november – midt under våre landsmøteforhandlinger. Resultatet av årets oppgjør er med andre ord ikke landet før etter årets landsmøte.

Lokalt lønnsarbeid

Godt lokalt lønnsarbeid på delegert nivå, i politidistrikter og særorgan, er en grunnleggende forutsetning for at Politiets Fellesforbund skal kunne nå sine vedtatte mål. Politiets

Fellesforbund legger stor vekt på lokallagenes egen autonomi når det gjelder samhandling med lokal arbeidsgiver. Dette gjelder ikke minst i lønnspolitikken.

For å være i stand til å levere på landsmøtets vedtak er det vesentlig at våre lokale tillitsvalgte har både innsikt i og kunnskap om avtaleverket knyttet til mulighetene for lokal lønnsdannelse.

Politiets Fellesforbund bruker forholdsvis store ressurser på sin kurs- og opplæringsvirksomhet. Kursvirksomheten legger stor vekt på opplæring innen medbestemmelse, hovedavtalen, hovedtariffavtalen, fagdager vedr. lønnsarbeid og strategiske spesialiseringkurs innen lønnstematikk. Bakgrunnen for den omfattende ressursbruken på dette er landsmøtets tydelige vedtak om at lønn er Politiets Fellesforbunds viktigste sak.

For å supplere lokallagenes kompetanse om strategisk lønnsarbeid, har man de senere år utviklet verktøy for god styringsinformasjon for våre lokale tillitsvalgte. Dette handler om tilgjengeliggjøring av lønnsstatistikk, for at de enkelte lokallag skal kunne monitorere sitt eget utviklingsarbeid på lønn. Statistikk har frem til nå blitt sendt ut til lokallagene, og lokallagene deltar på egne samlinger der lønnsutvikling og lønnsstatistikk står på agendaen.

Lokal autonomi vs. lik lønn for arbeid av lik verdi

Det har i landsmøteperioden blitt satt fokus på lønnsforskjeller mellom våre 12 politidistrikter, og mellom særorgan. Den lokale autonomien, som våre lokallag har til å jobbe aktivt med lokalt lønnsarbeid, har potensiale i seg til å etablere ulike lønnsnivåer. Diskusjonene har foregått på lokallagsledersamlinger, fagsamlinger og i forbundsstyret.

Forbundsstyret har ikke fattet vedtak som endrer på Politiets Fellesforbunds lønnspolitikk, men diskusjonen er levende, og handler kanskje mest om hvor store lønnsforskjeller vi tåler, og hvorvidt dette kan bidra til å utfordre felleskapet.

Det er å anta at denne diskusjonen vil vedvare inn i kommende landsmøteperiode.

Effektivering av lønnsoppgjøret 2024

Resultatet fra årets lokale lønnsforhandlinger vil bli utbetalt etter at Rikslønnsnemnda har kommet med sin kjennelse, forhandlingene er avsluttet på virksomhetsnivå, eventuelt delegert nivå, med etterbetaling fra det tidspunkt Rikslønnsnemnda definerer. Ny frist for lønnsoppgjøret besluttes også av Rikslønnsnemnda.

Statistikkgrunnlag

Et vesentlig verktøy for å kunne drive godt lønnsarbeid – både sentralt og lokalt er tilgang til god statistikk. Partene har hatt, og har fortsatt, stort fokus på å få reetablert statistikkgrunnlaget til lønnsforhandlinger som forsvant ved innføring av A-ordningen og bortfallet av SST – statens sentrale tjenestemannsregister.

Arbeidspolitisk avdeling i DFD (Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet) har tidligere erkjent at statistikkgrunnlaget for lønnsarbeid i staten har vært mangelfullt. Det ble foretatt noen forbedringer i forkant av tariffoppgjøret i 2024, men statistikkgrunnlaget for hele staten inneholder fortsatt mangler. Internt i politiet har vi god oversikt og godt samarbeid med arbeidsgiver knyttet til lønnsstatistikk. I tillegg til IT- og analyseavdelingen vår har vi en forbundssekretær som behersker arbeid med lønnsstatistikk godt.

ATB

Arbeidstidsbestemmelsene for politiet er en sentral særavtale som inneholder tariffmessige bestemmelser, samt partsenighet om unntak fra arbeidsmiljølovens vernebestemmelser hjemlet i aml. § 10-12 nr. 4.

Avtalens virkeområde er definert, og omhandler politidistriktene samt utvalgte særorgan med behov for den fleksibiliteten som avtalen gir.

Avtalen balanserer arbeidsgivers behov for fleksibilitet knyttet til utøvelse av samfunnsoppdraget opp mot de ansattes krav på vern.

Landsmøtet i 2022 hadde sterkt fokus på arbeidstidsrelaterte utfordringer. ATB som prioritet blir omhandlet i landsmøtedokumentet for lønn, først og fremst fordi det er et prioritert område, men også fordi de lønnsmessige elementene knyttet til kompensasjoner for belastende unntak fra arbeidsmiljøloven utgjør et viktig lønnselement for mange av våre medlemmer, da gitt som faste lønnsmessige tillegg, og aktivitetsavhengige tillegg når unntaksmulighetene benyttes. I tillegg inneholder avtalen variable tillegg som utløses i tillegg til hovedtariffavtalens bestemmelser.

ATB blir imidlertid omhandlet i landsmøtedokumentene i sak 5 – Arbeidsvilkår, da arbeidstidsrelaterte forhold først og fremst handler om vern etter arbeidsmiljøloven, og forsvarlig forvaltning av unntakene som er avtalt. ATB gis derfor ikke videre omtale i dette dokumentet.

Arbeidstidsbestemmelsene har vært reforhandlet i landsmøteperioden, og kompensasjonsnivåene er regulert iht. avtalen.

Pensjon

Arbeidet med pensjon for våre medlemmer har hatt høy prioritet i landsmøteperioden. Avtale om ny offentlig tjenestepensjon ble inngått 3. mars 2018, og de generelle betingelsene for ny offentlig tjenestepensjon med levealdersjustering og alleårsopptjening var dermed et faktum, også for offentlig ansatte. Dette ble sett på som en viktig oppfølging av pensjonsforliket på Stortinget, som har hatt bred politisk støtte.

Vilkårene for offentlig ansatte med særaldersgrenser ble imidlertid omtalt i et eget kapittel i avtalen om ny offentlig tjenestepensjon, og skulle bli gjenstand for en egen prosess/forhandling. Vilråene skulle forhandles først, deretter skulle man inn i en prosess der partene skulle se på nivå og omfang for særaldersgrensene.

Proessen knyttet til vilkår endte med brudd i forhandlingene i februar 2020.

Regjeringsskifte og stor utskiftingstakt på statsråder og statssekretærer i ASD (Arbeids- og sosialdepartementet) bidro til å forsinke prosessene med gjenopptakelse av forhandlingene knyttet til pensjonsvilkår for offentlig ansatte med særaldersgrenser.

Oppstartsmøte ble gjennomført 2. september 2022, og en utredningsfase varte frem til mai 2023.

Forhandlingene ble gjennomført i august 2023, der partene endte opp med å bli enige om nye vilkår for offentlig ansatte med særaldersgrenser.

Hovedtrekkene i avtalen er som følger:

- Sikring av livsvarig pensjonsnivå i form av særalderspåslag
- Overgangsordninger for ansatte med mindre enn 10 år til avgang fra 1.1.20
- Levealdersjustering av særaldersrensene
- Inntektsadgang opp til 1 G (kr.124.028,-) uten avkortning i pensjon

Inn i forhandlingene ga forbundsstyret følgende mandat i prioritert rekkefølge:

- Sikre livsvarig pensjonsnivå for alle med særaldersgrenser
- Sikre omfanget av særaldersgrenser
- Sikre nivået på særaldersgrenser

For å finansiere våre medlemmers livsvarige pensjonsnivå, var særalderspåslag det viktigste elementet i forhandlingene. Noe annet ville vært i strid med landsmøtevedtaket knyttet til våre medlemmers livslønn. Levealdersjustering av særaldersgrensene er et element som bidro til å sikre det livsvarige pensjonsnivået, og sikre livslønn gjennom særalderspåslag.

Omfanget av særaldersgrenser har foreløpig ikke vært tema i forhandlingene. Dette skal iht. pensjonsavtalen av 2018 avklares i en senere prosess, uten at det er nærmere presisert.

Politiets Fellesforbund sitt arbeid i kjølvannet av avtaleinngåelsen

Det er ikke å underdrive å si at det har vært en krevende prosess for Politiets Fellesforbund i kjølvannet av den nye avtalen om økonomiske vilkår for offentlig ansatte med særaldersgrenser. Forventningene i medlemsmassen var store til å bevare ordninger man har hatt lenge. Forventningene blant politikerne var tydelige på at departementets forhandlere skulle lande en avtale som bidro til at de samme gruppene skulle jobbe lenger. Dette har sammenheng med den politisk prioriterte «arbeidslinja». Det skal lønne seg å stå lenger i jobb. Etter forhandlingene har forbundssekretær med ansvar for pensjon reist rundt i alle lokallag og holdt informasjonsmøter om forhandlingene, bakgrunnen for forhandlingene, og resultatet av forhandlingene. Det har vært en krevende jobb.

Medlemmene er fornøyde med at det livsvarige nivået er sikret. De gir også til en viss grad uttrykk for forståelse for levealdersjusteringen av særaldersgrensene, men at disse treffer noen årskull hardt. De er IKKE fornøyd med inntektsbegrensningen på 1G. Dette har vi forståelse for, men det er et direkte resultat av at en økt inntektsgrense ville utfordret statens viktigste prioritet i forhandlingene, nemlig at det skal lønne seg å stå lenger i jobb. Statens håp er at flere vil velge å stå lenger i jobb, og på den måten bidra til å motvirke arbeidskraftunderskuddet som er synliggjort i perspektivmeldingen.

Det er viktig for Politiets Fellesforbund å kommunisere at man KAN ha inntekt over 1G etter at man har gått av med pensjon, både i offentlig og privat sektor, men at det da ikke vil lønne seg like mye som tidligere.

Det er viktig å understreke at det er Unio som eier forhandlingsfullmakten for våre medlemmer knyttet til pensjon, men Politiets Fellesforbund har vært representert i alle organer som utreder og forhandler i denne sammenheng – representert ved forbundsleder og forhandlingssjef. I utredningsfasen vil forhandlingssjefen ha en fremtredende rolle – mens i forhandlingsfasen er det forbundsleder som blir en av tre i Unios forhandlingsdelegasjon: Unio-leder, leder av Politiets Fellesforbund og leder av Norsk Sykepleierforbund.

Generelt om lønnsarbeid i perioden

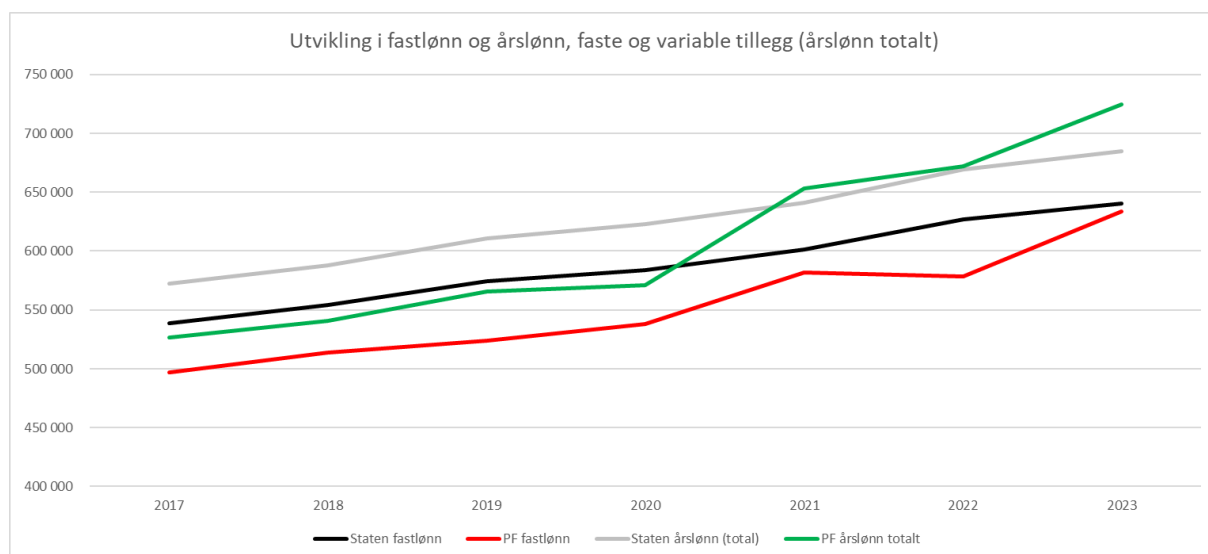
Med utgangspunkt i landsmøtevedtakene i lønnsaken fra 2022 rapporteres følgende:

1) Landsmøtevedtak:

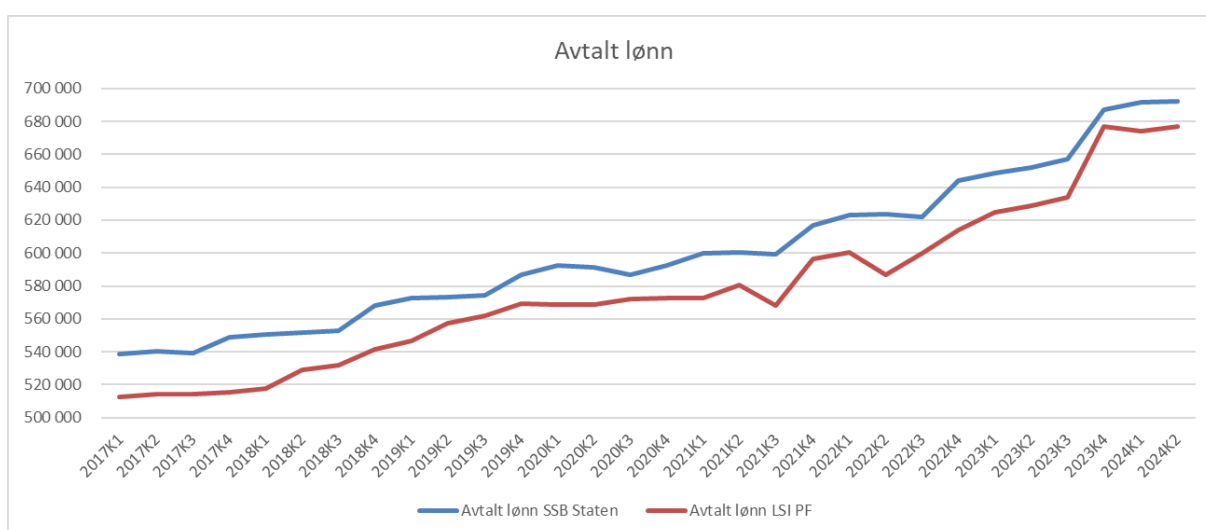
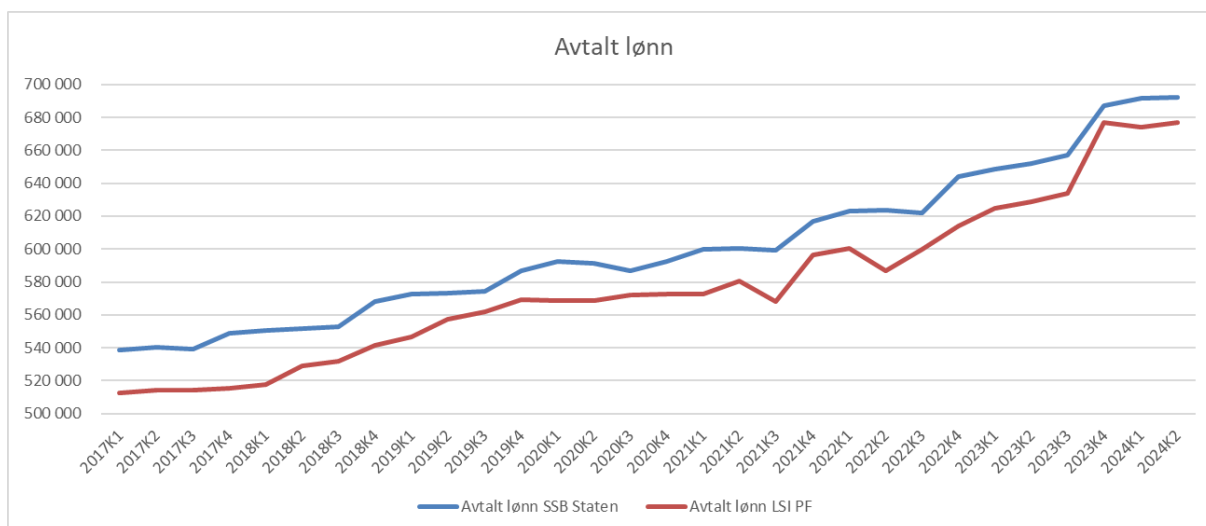
«Arbeid med lønnsvilkår for våre medlemmer er Politiets Fellesforbunds viktigste sak. Alle våre tillitsvalgte skal jobbe for at arbeidsgiver ivaretar våre medlemmer lønnsmessig på sentralt nivå, på virksomhetsnivå og på delegert nivå, - med de virkemidler som ligger innenfor hovedtariffavtalens rammer for de ulike nivåene. Med ny hovedtariffavtale og nytt lønssystem, er ansvaret på lokalt og delegert nivå forsterket.»

Lønnsarbeidet har i perioden vært Politiets Fellesforbund sin viktigste sak. I forkant av landsmøteperioden ble det fremforhandlet en ny statlig tariffavtale som gir handlingsrom til å kunne drive godt lønnsarbeid i årene som kom. Det ble gjennomført mye kursvirksomhet for å dyktiggjøre lokallagene på å kunne forvalte nytt lønssystem.

Med bakgrunn i godt strategisk lønnsarbeid i våre lokallag har våre medlemmer hatt en noe bedre lønnsutvikling enn i staten generelt. Å få til dette i en situasjon der vi vet at det kommer mange nye ansatte inn i etaten med lav inngangslønn er positivt. Utviklingen synliggjøres i følgende graf, der tallgrunnlaget er hentet fra Teknisk beregningsutvalg. Grafen illustrerer forholdet til staten for øvrig. Både med hensyn til fastlønn, og med henblikk på årslønn, som inkluderer faste og variable tillegg:



Lønnsutviklingen kan også illustreres med bakgrunn i tallmateriale fra SSB (Statistisk sentralbyrå) målt opp mot våre egne systemer på lønnsutvikling (LSI):



I begge tilfeller holder vi tritt med, tar innpå eller ligger over staten i noen tilfeller hva gjelder lønnsutvikling for våre medlemmer.

2) Landsmøtevedtak:

«Pensjon er en del av våre medlemmers livslønn. Pensjonsbetingelser for alle våre medlemmer vil ha høy prioritet i landsmøteperioden. Særaldersgrenser er særdeles viktig for Politiets Fellesforbund. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at særaldersgrensene tilpasses ny offentlig tjenestepensjon for å sikre våre medlemmer dagens livslønn.»

Aktiviteten knyttet til landsmøtevedtaket på pensjon er utførlig beskrevet under overskriften Pensjon tidligere i dette dokumentet. Se under overskriften «Pensjon».

3) Landsmøtevedtak:

«Det skal arbeides for at det etableres et minstelønnsnivå for bachelorutdannede i politietaten, først i lokal lønnspolitikk på virksomhetsnivå, deretter vil det være Politiets Fellesforbund sitt krav i forhandlingene om ny hovedtariffavtale i staten i 2024. Nivået skal harmoniseres med bachelornivået på KS og Spekterområdet.»

Minstelønnsnivået for bachelorutdannede er ikke på plass i den statlige tariffavtalen. Dette var et krav som Unio hadde inn i hovedtariffoppgjøret 2022 og 2024, uten å få gjennomslag.

Å etablere minstelønnsnivå for bachelorutdannede i staten er et stort krav. Svært mange statlige stillinger har i dag krav om minimum bachelorutdanning, og et krav for å løfte statsansatte med bachelorutdanning til et nivå som er legitimt, vil kunne spise mer enn den disponible rammen for oppgjørene. Interessene mellom hovedsammenslutningene er lunkne knyttet til dette. LO ønsker ikke slike minstelønnsnivåer basert på utdanning, mens Akademikerne og majoriteten av Unio vil da se det i sammenheng med minstelønnsnivåer for mastergrad og doktorgrad.

Kravet om minstelønnsnivåer for bachelor på virksomhetsnivå ble fremmet ifm. lokale forhandlinger i 2023, men da kun på tariffavtalen til Unio og Akademikerne. Vi møtte motstand på dette fra Akademikerforbundene, som da også ville ha det på masternivå. Arbeidsgiver var opptatt av likebehandling på de to tariffavtalene. Diskusjoner i forbundsstyret om kostnadselementet i et oppgjør på dette området, gjorde at vi frafalt kravet. Det var ikke grunnlag for å ta et brudd på dette elementet.

Utviklingen i politiet vil etter hvert kunne innebære at å etablere minstelønn for bachelorutdannede vil bety løfting av det generelle lønnsnivået, da flere og flere stillinger stiller krav til dette.

Lønnsoppgjøret i 2023 ble gjennomført med generelle kronetillegg til alle medlemmer, etter at forhandlingssjefen ble gitt dette mandatet fra forbundsstyret, så temaet var ikke oppe i denne sammenheng.

En generell løfting av minstelønnsnivået basert på utdanningsnivå har vist seg krevende både på statlig nivå i tariffavtalen, og på virksomhetsnivå i politiet. Landsmøtevedtaket har med andre ord blitt fulgt opp i formell sammenheng, men det har vist seg foreløpig å bli vanskelig å effektivere.

Vedtaket vil kunne ha muligheter til å følges opp i revidering av lønnspolitisk handlingsplan.

4) Landsmøtevedtak:

«Politiets Fellesforbund skal jobbe for at det ved nytilsettinger sikres lønnsfastsettelse som reelt sett hensyntar den nytilsattes erfaring, kompetanse og utdanning. Det skal etableres karriereveier for alle politiansatte som sikrer økt livslønn. Kompetanse skal lønne seg og ansatte skal ha en reell mulighet til å utvikle seg i takt med politiets kompetansebehov.»

Lønnsfastsettelse ved nytilsetting følges opp i forbindelse med drøfting av utlysningstekster lokalt i politidistriktene. Lokallagene har etter innføring av nytt lønnsystem jobbet lokalt med å opprettholde og videreutvikle lokale MLAer (lokalt fastsatte minstelønnsalternativ ved tilsetting). Noen lokale arbeidsgivere har betraktet nytt lønnsystem som en mulighet til å se bort fra allerede etablerte minstelønnsalternativer, og henvise blant annet til minstelønnsalternativer i tariffavtalen. Lokallagene har jobbet godt for å motvirke dette.

Reelt sett er det arbeidsgivers marked på noen av yrkesgruppene i politiet og arbeidstakers marked på andre. Det er lettere å jobbe med lønn på IT-konsulenter, som det er mangel på i arbeidsmarkedet, enn på 1ere som det p.t. er overkapasitet på.

Nytt gradsystem

Det har i landsmøteperioden vært gjennomført omfattende jobbing med nytt gradsystem i politiet. Gradsystemet er først og fremst et uttrykk for myndighetsutøvelse, men har også elementer av karriereveier og lønnsnivåer. Gradsystemet er ratifisert av Justisdepartementet, og er i en tidlig fase av implementering.

Partene i politiet er enige om at det skal være sammenheng mellom gradsystemet og lønnsplanheftet i hovedtariffavtalen. Revisjon av dette vil forhandles etter Rikslønnsnemndas behandling, når vi vet avtalestrukturen på tariffavtalene.

Behovet for etter- og videreutdanning er et av våre krav i politisk programpakke. I statsbudsjettet for 2024 fikk vi gjennomslag for 20 mill. på helårsvirkning til styrking av etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen. Det trengs mer, men man må kunne si at det har vært gjennomslag på dette området.

Behovet for økte midler til etter- og videreutdanning er formelt spilt inn gjennom våre budsjettinnspill til statsbudsjettet både i fjor og i år, og anses ivaretatt. I tillegg jobbes i disse dager vår politiske programpakke inn i de ulike partienes programarbeid. Styrking av etter- og videreutdanning er fortsatt ett av kravene våre.

5) Landsmøtevedtak:

«Et politisk mål for Politiets Fellesforbund er å sikre en bedre grunnberedskap i norsk politi. I landsmøteperioden skal Politiets Fellesforbund ha fokus på hvordan lønnsmessige incentiver kan være med å understøtte anerkjennelse, rekruttering og evnen til å holde på kvalifisert personell knyttet til beredskap og etatens roller i førstelinje.»

Politiets Fellesforbund har i landsmøteperioden hatt utfordringer med å levere på dette landsmøtevedtaket i begynnelsen av perioden. Grunnberedskapen ble tvert imot svekket fra 2022 og frem til våren 2024. Det er først i 2024 – ved revidert nasjonalbudsjett – vi har fått gjennomslag for betydelige tilleggsbevillinger til politiet, og på den måten kan reetablere grunnberedskap, og etter hvert styrke den. Dette er et arbeid som må foregå inn i neste landsmøteperiode også.

Politiets Fellesforbund har foran hver statsbudsjettbehandlingsprosess på stortinget formelt spilt inn og redegjort for behovet for økt grunnberedskap, uten at stortinget har latt det gjenspeile seg i budsjettene før våren 2024, og da i form av en ekstrabevilling på 1,6 mrd. på revidert budsjett.

Profilen vi valgte på effektivering av lønnsoppgjøret i 2023, med flatt kronetillegg til alle, bidro til å løfte ansatte i førstelinjen. I tillegg har lokallagene drevet aktivt lønnsarbeid lokalt.

6) Landsmøtevedtak:

«Politiets Fellesforbund skal sørge for en samlet strategi i hele organisasjonen som resulterer i at jobbleveranser ut over arbeidsavtalen godtgjøres i særavtaler, enten avtalene inngås lokalt eller sentralt.»

Lokallagene har i landsperioden fulgt opp landsmøtevedtaket, da det er en rekke steder er etablert lokale særavtaler. Da spesielt knyttet til beredskapsordninger etter HTA 17.nr 5.

På sentralt nivå har man i landsmøteperioden fremforhandlet nye avtaler knyttet til:

- Beredskapsavtaler for stabsledere
- Beredskapsavtaler for politimesterjour
- Beredskapsavtaler for kommunikasjonsjour
- Overgangsordning for ansatte på gammel lederavtale
 - derav gjeninnføring av regulert arbeidstid for mange ledere som har hatt uregulert arbeidstid

Lønnsarbeidet i kommende landsmøteperiode

Med bakgrunn i overordnet handlingsplan 2022–2024, forbundsstyrets prioriterte områder, råd fra fagmiljøet på forbundskontoret, og forbundsstyrets egen debatt:

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Arbeid med lønnsvilkår for våre medlemmer er Politiets Fellesforbunds viktigste sak. Alle våre tillitsvalgte skal jobbe for at arbeidsgiver ivaretar våre medlemmer lønnsmessig – på sentralt nivå, virksomhetsnivå og delegert nivå – med de virkemidler som ligger innenfor hovedtariffavtalens rammer for de ulike nivåene. Ivaretagelsen må skje både kollektivt og individuelt.
2. Pensjon er en del av våre medlemmers livslønn. Politiets Fellesforbund skal i landsmøteperioden påse at våre medlemmers og etatens behov ivaretas, og at våre medlemmer likebehandles med andre særalderspensjonister i offentlig sektor. Politiets Fellesforbund skal være en tydelig stemme dersom regjeringen åpner for å se på omfanget av særaldersgrenser. Dette vil ha stor betydning for norsk politis beredskapsevne.
3. Det skal arbeides for at det etableres et minstelønnsnivå for bachelorutdannede i politietaten. Sekundært i de stillinger der det stilles krav til bachelorutdanning i stilling. Minstelønnsnivået skal harmoniseres med bachelornivået hos andre yrkesgrupper i offentlig sektor og hos helseforetakene.
4. Det skal etableres karriereveier for alle politiansatte som sikrer økt livslønn. Kompetanse skal lønne seg og ansatte skal ha en reell mulighet til å utvikle seg i takt med politiets kompetansebehov. Politiets Fellesforbund skal bidra til å styrke lederes kompetanse på lønnsmessig ivaretagelse ifm. karriereutvikling.
5. Et politisk mål for Politiets Fellesforbund er å sikre en bedre grunnberedskap i norsk politi. I landsmøteperioden skal Politiets Fellesforbund ha fokus på hvordan lønnsmessige incentiver kan være med å understøtte anerkjennelse, rekruttering og evnen til å holde på kvalifisert personell i førstelinje. Det skal lønne seg å gjøre jobben i førstelinje.
6. Politiets Fellesforbund sine lokallag har et særlig ansvar for å ha fokus på ivaretagelse av våre medlemmer lønnsmessig med de muligheter som ligger innenfor hovedtariffavtalens rammer.
7. Politiets Fellesforbund skal søke å øke nivået for variable tillegg ut over dagens satser i hovedtariffavtalen.
8. Vedtakene erstatter tidligere vedtak vedrørende lønn og pensjon.