SAK 4.2. INNKOMMET FORSLAG FRA OSLO POLITIFORENING VEDR. LØNN

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Forbundsstyret stiller seg ikke bak forslaget fra forslagsgiver.

OSLO POLITIFORENING

– 1894 –

Bakgrunn

Innledning

Bemanningskrisen i norsk politi skyldes ikke først og fremst en generell mangel på mennesker som ønsker å bli politi. Interessen for politiutdanningen har tatt seg opp. I 2026 var det rundt 3 650 søkere, en økning på omtrent 21 prosent, og 97 prosent av 2025-kullet var i politijobb ved utgangen av året. Samtidig har nær 1 000 politiutdannede forlatt etaten til fordel for andre arbeidsgivere over fire år. Utfordringen i Politiet kan derfor beskrives som en lønnsdrevet krise rundt å beholde den erfaringen og kompetansen man allerede har brukt ressurser på å bygge opp.

Staten klarer å rekruttere unge mennesker til utdanningen, men lønns- og arbeidsvilkårene er ikke gode nok til å beholde, videreutvikle og bruke erfaringen nettopp der samfunnet trenger den mest.

Dette er et system som bruker betydelige ressurser på å flytte, lære opp og erstatte mennesker, samtidig som erfaringen tappes fra utsatte enheter. Turnoveren er høyere enn bærekraftig nivå og bidrar til økt belastning på ansatte og høy tidsbruk på rekruttering for ledere.

Det dyreste politiet er politiet som stadig må lære opp erstatteren.

Erfaringen forsvinner mens bemanningstallene ser akseptable ut

Politiet kan få flere ansatte totalt og samtidig få lavere operativ kapasitet. En nyutdannet og en ansatt med ti–femten års erfaring teller begge som ett årsverk, men de representerer ikke samme kompetanse, selvstendighet eller produksjon.

Politiforums saker viser gjentatte eksempler på ansatte som forlater etterforskning, patrulje, operasjonssentraler og andre krevende funksjoner for jobber med høyere lønn, mer forutsigbar arbeidstid og bedre utviklingsmuligheter. Ett omtalt eksempel var en etterforsker som fikk rundt 200 000 kroner høyere årslønn ved å bytte til brannvesenet.
PF må nå kreve at arbeidsgiver rapporterer tap av erfaring, ikke bare antall hoder. Gjennomsnittlig tjenesteansiennitet, turnover i kritiske funksjoner og kompetansetap må bli like viktige styringsmål som antall årsverk.

Flere årsverk hjelper lite, når erfaringen går ut døren.

Grunnlønnen er for lav, og lønnssystemet straffer erfaring

I 2025 ble minstelønnen for stillinger med krav om bachelorutdanning hevet til 510 000 kroner. Det er kun ATB-tillegget som gjør at våre medlemmer på minstelønn ikke har krav på kommunal bolig fra NAV (4G for enslige=546 196).

PF og Politidirektoratet fremstår enige om at politiet har hatt svakere utvikling enn staten samlet, selv om partene er uenige om omfang og hvilke grupper som er hardest rammet. Det ordinære statsoppgjøret i 2026 fikk en ramme på 4,4 prosent. Et slikt oppgjør kan gi reallønnsvekst, men reparerer ikke automatisk et historisk og strukturelt lønnsetterslep. Dersom alle beveger seg omtrent like mye, består etterslepet. Vi trenger et politi med **god grunnlønn, ikke dugnad**.

Rekrutteringsproblemene er lokale og funksjonelle

Rekrutteringsutfordringene er størst der kombinasjonen av belastning, boligmarked, turnus og lønn er dårligst:

Postadresse:	Kontoradresse:	Telefon:	Org.nr:
Postboks 2093 Vika	Grønlandsleiret 44	22 66 80 09	976 109 317
0125 Oslo	0190 oslo		

• Nord-Norge har svært høy intern turnover.

• Operasjonssentraler og døgnkontinuerlige funksjoner sliter med å beholde folk.

• Etterforskning taper ansatte til andre funksjoner og arbeidsgivere.

• Oslo-området kombinerer høye boligkostnader med krevende tjeneste og relativt beskjedne geografiske lønnsforskjeller.

• Lederstillinger under virksomhetsnivå kan ha lite økonomisk utslag sammenlignet med ansvaret og belastningen.

Våre tillitsvalgte opplever i langt større grad enn tidligere at de høyest rangerte kandidatene takker nei til utlyste stillinger. Samtidig krever rekrutteringsprosessene svært mange arbeidstimer og kan i enkelte tilfeller koste langt mer enn det som til sammenligning ville vært et beskjedent lønnstillegg for å beholde kompetansen som forsvant ut.

Lønn er ikke bare et velferdsgode, men et styringsinstrument for å få kompetansen til riktig sted og til riktig etat. Dagens lønns- og karrieresystem klarer ikke å belønne lojale medarbeidere like godt som arbeidsmarkedet gjør, og arbeidsgiver virker ikke interessert i å bruke Hovedtariffavtalens bestemmelser for å gjøre noe med dette.

Erfaring skal lønne seg mer enn det lønner seg å slutte.

Flere og mer komplekse oppgaver uten tilsvarende robusthet

Politiet forventes samtidig å håndtere organisert kriminalitet, digitale angrep, ungdomskriminalitet, sikkerhetstruende virksomhet, internasjonale nettverk og høyere beredskapskrav. I mai 2026 foreslo regjeringen ytterligere 145 millioner kroner til politiet som følge av den sikkerhetspolitiske situasjonen, hvorav 40 millioner skulle styrke påtalekapasiteten. Bevilgningen viser at oppgavetrykket har økt, men midlertidige eller enkeltårlige tillegg løser ikke flerårige lønns- og bemanningsproblemer. Der PF jobber for økte bevillinger virker heller ikke politietaten interessert i å bruke ekstramidler på varige og reelle lønnsøkninger.

Politidirektoratets ressursanalyse viser også et voksende vedlikeholds- og utskiftingsbehov for eiendeler og utstyr som ikke vurderes som bærekraftig over tid. Når lønn, kjøretøy, bygg, IKT og nye oppgaver konkurrerer innenfor samme driftsramme, blir ansatte i praksis salderingsposten.

Midt i alt dette er det tidenes bemanningskrise i norsk politi, og det fremstår for Oslo politiforening å være liten politisk vilje for å løse problemet.

Beredskap starter på lønnsslippen.

Den lønnspolitiske diagnosen

Konkurransedyktig grunnlønn i politiet er den billigste måten å sikre beredskap, beholde erfaring, redusere overtid, korte ned opplæringstiden og få mer politi ut av hvert bevilget budsjett. Samtidig er det ingen mekanismer i politiet i dag som gir lederne incentiver for å beholde sine ansatte. Restriktiv bruk av Hovedtariffavtalen og budsjettoverskudd verdsettes i langt større grad enn ivaretakelse av egne mannskaper og samvittighetsfull ivaretakelse av samfunnsoppdraget. Lav bemanning og høy turnover fører til økt overtidsbruk. Overtid må gjøres til et faresignal, og ikke en permanent bemanningsmodell. Virksomheten har verken måltall på turnover eller overtidsbruk.
Lønnsnivået i politiet er for lavt, og ansatte slutter med lønn som hovedbegrunnelse. Lønnsmessig er politiet i en blindgate, der forbedringen er forventet å skje gjennom tariffoppgjør og lokale forhandlinger. **Dette er ikke mulig.** Oslo politiforening har ikke tillit til at dagens lønns- og karrieresystem i politiet klarer å belønne lojale og kompetente medarbeidere.

Postadresse:
Postboks 2093 Vika
0125 Oslo

Kontoradresse:
Grønlandsleiret 44
0190 oslo

Telefon:
22 66 80 09

Org.nr:
976 109 317

Forslag til vedtak

Oslo politiforening ber landsmøtet om å fatte følgende vedtak:

1. Politiet oppleves ikke å verdsette langvarig erfaring og lojalitet på samme måte som arbeidsmarkedet verdsetter mobilitet. PF anbefaler alle medlemmer å gjennomføre en aktiv markedsprøving minst hvert tredje år og normalt skifte stilling innen tre til fem år når dette gir en forbedring av samlet lønn og karriereutvikling.

2. Et dokumentert eksternt jobbtilbud med høyere lønn skal gi medlemmet rett til en ekstraordinær lønnsvurdering innen ti arbeidsdager. Arbeidsgiver skal skriftlig begrunne hvorfor kritisk kompetanse eventuelt ikke søkes beholdt. Dersom arbeidsgiver avslår å matche tilbudet skal kostnadene ved ny rekruttering, opplæring og vakanse synliggjøres i beslutningen.

3. PF skal offentliggjøre den samfunnsøkonomiske kostnaden hver gang etaten mister kritisk kompetanse på grunn av lønns- eller arbeidsvilkår. Dette gjøres ved å utvikle en standardisert kompetansefluktfaktura. Ved hver avgang ut av politietaten beregnes blant annet tapt utdanningsinvestering, tapt erfaring, ny rekrutteringsprosess, opplæring av erstatter, redusert produksjon og overtid i vakanseperioden. "Fakturaen" sendes til den enhver tid sittende politidirektør, justisminister og Stortingets justiskomité.

4. Ved vurdering av lønnsutvikling for ledere på virksomhetsnivå, samt nivå 1 og 2, skal forhold som over gjennomsnittlig turnover og overtidsbelastning ha særskilt oppmerksomhet og betydning.

5. PF er partipolitisk uavhengig, men ikke lønns politisk nøytrale. Før hvert stortingsvalg skal alle partier inviteres til å undertegne en konkret og kostnadsberegnet forpliktelse om politilønn, bemanning og finansiering. PF skal publisere et åpent rødt, gult eller grønt vurderingskort for hvert parti.

Postadresse:	Kontoradresse:	Telefon:	Org.nr:
Postboks 2093 Vika 0125 Oslo	Grønlandsleiret 44 0190 oslo	22 66 80 09	976 109 317