



4.1 LØNN

Innledning

Bakgrunn

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 m.v. 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 våre medlemmer. 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. Den enkelte arbeidstakers tilfredshet med sin fagforenings arbeid er bl.a. avhengig av at vedkommende opplever å få større lønnsmessig 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 strategidokument 2018-2021:

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 er godt innarbeidet og ivaretar den konkurranseutsatte industrien. Modellen legger grunnlaget for lønnsdannelsen i det øvrige arbeidslivet, og sikrer Norges konkurranseevne. På denne måten vil ikke kronekursen påvirkes nevneverdig, og reduserer i mindre grad befolknings generelle kjøpekraft.

Den norske modellen sikrer 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.

Innenfor offentlig sektor anses staten som et «frontfag». Dette betyr at det er statlig sektor som ofte legger grunnlaget for resultatene på de øvrige tariffområdene i offentlig sektor. Vi er en del av det statlige tariffområdet.

Det har riktignok vært stilt spørsmål om hvorvidt frontfagets ramme skaper en for lite fleksibel lønnsdannelse. Holden III-utvalget omtalte frontfagets ramme som en «norm» for de øvrige tariffområdene. Det har imidlertid utviklet seg i retning av å bli en fasit på alle tariffoppgjør. Dette gjør at det kan være krevende å korrigere ubalanse i lønnsdannelsen for å gjøre grep som for eksempel å løfte spesifikke grupper, utligne lønnsforskjeller, målrettede lønnsmessige tiltak m.m. Men foreløpig er frontfagmodellens fordeler såpass store at det ikke er noen som har tatt til orde for å avvikle den.

I lønnsoppgjørene er det Unios statlige forhandlingsutvalg som forhandler lønn på vegne av PFs medlemmer, og legger rammene for hvor mye som settes av til de to elementene i oppgjørene; sentrale generelle tillegg og lokale forhandlinger.

PF er representert i Unios statlige forhandlingsutvalg, og innehar også nestledervervet i utvalget; Sigve Bolstad.

Samfunnsutviklingen i Norge

Den positive samfunnsutviklingen i Norge etter forutgående oljeprisfall, som startet i forrige landsmøteperiode, har fortsatt i denne landsmøteperioden. Det er optimisme i norsk økonomi, og investeringsviljen i privat sektor er på vei opp til gamle høyder. Den delen av privat sektor som ble hardest rammet av oljeprisfallet for noen år siden – den oljerelaterte delen av næringslivet på Sør-vest/Vestlandet, har enten evnet å omstille seg, eller ansatte har blitt kanalisert inn i nye jobber i andre sektorer raskere enn man kunne anta. Dette er en bekreftelse på en av de fremste kvalitetene i norsk arbeidsliv – omstillingsdyktighet.

Norsk arbeidsliv er blant de fremste i verden hva gjelder evne til å omstille seg – enten det er snakk om å tilegne seg ny kompetanse og ta i bruk ny teknologi- eller det er snakk om mobilitet mellom sektorer.

Lønnsutvikling i Norge i landsmøteperioden

Det har i landsmøteperioden vært gjennomført hovedtariffoppgjør på de ulike tariffområdene.

Med bakgrunn i den tiltagende optimismen i norsk økonomi, var det sterke signaler fra hovedsammenslutningene i forkant av oppgjøret om at det ville være rom for et romsligere lønnsoppgjør i 2018 enn forutgående år. Leder i Unio gikk ut og signaliserte at vi burde se 3-tallet på rammen for oppgjøret.

Rammen for oppgjøret ble 2,8% av lønnsmassen, noe som representerer en oppgang tilsvarende den noe forsiktige optimismen i norsk økonomi, og moderat økning i forhold til estimert prisvekst i 2018 på 2,5%.

Det var ingen tariffområder som i nevneverdig grad fravek rammen for oppgjøret.

Lønn i Staten i landsmøteperioden

Hovedtariffoppgjøret i Staten for LO/ Unio/ YS endte i forhandlingsbrudd. Dermed ble det en prosess hos Riksmekleren. Meklingen førte til enighet om ny Hovedtariffavtale i Staten for medlemmer i LO/ UNIO/ YS med virkning fra 01.mai 2018 – 30. april 2020.

Partene var i hovedtariffoppgjøret i 2016 enige om å se på mulighetene til å utvikle et nytt lønssystem i Staten. Dette ble nedfelt som protokolltilførsel, der partene forpliktet seg til å se på mulighetene for et nytt lønssystem frem mot fjorårets mellomoppgjør. Det ble arbeidet med dette frem mot fjorårets mellomoppgjør, men man kom ikke i mål. Arbeidet ble tatt videre med inn i årets hovedtariffoppgjør, men partene ble ikke enige om en modell de kunne anbefale. Dette arbeidet tas derfor med videre inn i mellomoppgjøret 2019.

Det er en krevende prosess å utvikle et lønns- og forhandlingssystem i Staten som skal kunne møte fremtidens krav. Partene er imidlertid enige om behovet for modernisering, så arbeidet vil fortsette med det fokuset på å få et omforent nytt lønns og tariffsystem.

Det foreligger fortsatt to hovedtariffavtaler på statlig område:

- 1) LO, Unio og YS
- 2) AKADEMIKERNE

Fordeling mellom sentrale generelle tillegg og avsetninger til lokale forhandlinger ble i mellomoppgjøret i Staten som følger:

(tallene utgjør andel av lønsmassen innenfor hvert område)

	HTA - LO / Unio / YS	HTA - AKADEMIKERNE
Generelle tillegg	1,25% (pr. 01.05)	0,0%
Midler til lokale forhandlinger	1,9 % (pr. 01.07)	2,8 % (pr. 01.05)

I tillegg til lønsmessige justeringer hadde meklingsresultatet et lønnstiltak som følger:

- Fjerning av alternativ 1 og 2 i alle lønnsrammer, slik at de som befant seg i disse nå er automatisk plassert i alternativ 3.
- Opprettelse av alternativ 9 og 10 med ansiennitetsopprykk i alle lønnsrammene, noe som gir muligheter i fm. lokale lønnsforhandlinger

Lønn i Politi- og lensmannsetaten

Lønnsforhandlinger på delegert nivå 2017:

Det noe spesielle i denne landsmøteperioden har vært at lokalt lønnsoppgjør fra mellomoppgjøret i 2017 trakk langt inn i 2018. Bakgrunnen var at en annen forhandlingsberettiget organisasjon i Politi- og lensmannsetaten ønsket en annen innretning på lokalt lønnsoppgjør enn det Politiets Fellesforbund, øvrige organisasjoner og arbeidsgiver ønsket.

Det at en av partene ønsker å benytte seg av Hovedtariffavtalens tvistebestemmelser, forholder Politiets Fellesforbund seg profesjonelt til og har respekt for. I neste omgang kan det være vi som har behov for det.

Resultatet ble at partene måtte be om utsettelse på fristen for lokalt oppgjør, og at lokale lønnsforhandlinger ikke ble iverksatt før på vårparten 2018, etter behandling i Statens lønnsutvalg.

Etter at forhandlingene på delegert nivå kom i gang, meldte lokallagene våre om gode og konstruktive prosesser, og 11 av 12 politidistrikter, samt samtlige særorgan og forvaltningsorgan kom til enighet. I politidistriktet hvor partene ikke kom til enighet, var det ikke PF som tvistet saken inn til Statens lønnsutvalg.

Lokalt oppgjør 2018:

Det har vært avholdt forberedende møte på virksomhetsnivå etter HTA 2.6.3. I forhandlingene om avsetning av potten kom ikke partene til enighet i forhandlingene. Arbeidsgiver ønsket avsetning etter lønnsmasse mens organisasjonene ønsket avsetning etter årsverk. PF sin begrunnelse for denne gang å ville ha avsetning etter årsverk er ønsket om at mest mulig av pott-pengene skal gå til politidistriktene som har vært igjennom krevende omstillinger i politireformen selv om dette alene ikke vil løse utfordringene. Arbeidsgiver valgte å avslutte forhandlingene med en uenighet og i skrivende stund er videre fremdrift uklart.

Grunnlag for videre arbeid med lønn ligger i omforent rapport om lønnsutviklingen i politiet fra november 2017, samt oppdaterte tall som sendes ut i fm. lokalt oppgjør 2018.

Den lokale lønnspolitikken på virksomhetsnivå er uendret på vårt tariffområde.

Det har lenge vært Politiets Fellesforbunds påstand at man i politiet har hatt en mindrelønnsutvikling i forhold til Staten for øvrig. Politidirektoratet er ikke enige i at dette er et generelt trekk i utviklingen. Hoveddistinksjonen i forhold til å vurdere mindrelønnsutvikling er knyttet til hvorvidt man ser på lønnsutvikling på A-lønnstabellen, eller om man ser på utvikling på A-lønnstabellen pluss faste tillegg.

Etterforskerlønn:

Status knyttet til etterforskningsfaget har vært synkende de siste 10-15 årene. Lav avlønning er en av årsakene. Nyutdannede søker til operativ tjeneste fordi lavt lønnsnivå gjør dem økonomisk avhengig av de kompensasjoner som turnus og andre belastningstillegg gir. Nyutdannede som ikke får stilling i operativ tjeneste blir rekruttert til etterforskning. Mange er da ikke motivert til å utvikle seg i faget, men søker seg derfra så snart de får mulighet. Når kompetansen blir for lav går dette på bekostning av rettsikkerheten.

Prosjektet etterforskningsløftet har pekt på lønn som ett av tiltakene man må se på for å løfte statusen på etterforskning som fag i politietaten. Bedre lønn ser også Politiets Fellesforbund på som et av flere sentrale momenter for å lykkes med å rekruttere og beholde godt motiverte ansatte innen etterforskning.

Politiets Fellesforbund er udelt positiv til et etterforskningsløft lønnsmessig, forutsatt at det skjer med friske midler. Dette er også spilt inn til statsbudsjettet 2019.

Med dette vil lønnsglidningen i politiet blir noe høyere enn den tradisjonelt er i en periode. Vi er imidlertid av den oppfatning at det tradisjonelt ikke er politiet som genererer lønnsglidning i

Staten, og at det kan være riktig at vi gjør det nå, dersom det er politisk og faglig vilje til et etterforskningsløft.

I forberedende møte for lokale forhandlinger etter HTA 2.5.1 pr. 1.juli 2018 ønsket arbeidsgiver å legge sentrale føringer på etterforskningsfeltet for å stimulere til økt rekruttering og utvikling innen fagfeltet.

Det er ikke en løsning å omfordele, ved at etterforskningsløftet lønnsmessig skal finansieres innenfor lokale pottter til lønnsoppgjør. Da er det øvrige ansatte i politiet som finansierer lønnsøkning for etterforskere med sin kjøpekraftsutvikling. Det er ikke et «løft» men en omfordeling.

Lønn i omstilling

Politiet er i omstilling. Omstilling koster penger. Med en etat som styres av rammebudsjettering vil kostnader knyttet til omstilling konkurrere med kostnader knyttet til lønnsutvikling. Når kostnader til EBA, IKT, utviklingsportefølje, utstyrsinvesteringer m .m skal vektas opp mot personalpolitiske investeringer, er det en fare for at personalpolitiske virkemidler, som f.eks riktig lønnsutvikling for de ansatte kan utfordres.

Politiets Fellesforbund har vært tydelige på at investering i de ansatte vil være en viktig faktor for å få til en vellykket politireform. Det er en del av den omforente lønnspolitikken at lønnsnivået i etaten må gjenspeile lønnsnivået i Staten for øvrig.

For å få dette til, er man avhengig av å benytte de bestemmelsene i hovedtariffavtalen som gir lønnsglidning ut over tildelte pottter for lokale forhandlinger, i samme grad som Staten for øvrig gjør.

Eksempler på disse bestemmelsene er Hovedtariffavtalens 2.5.3 og 2.5.5

Bruken av HTA 2.5.3 nr. 1c – har hatt fokus fra Politiets Fellesforbund sin side. Vi har vunnet to saker og tapt en sak i Statens lønnsutvalg etter denne bestemmelsen. Vi må erkjenne at det er en stund siden fusjonen mellom politidistrikter fant sted, og etter hvert fokusere på det ordinære lønnsarbeidet. Det utelukker ikke at 1c kan bli aktualisert i enkelte tilfeller og i skrivende stund har vi en uavklart tvistesak etter denne bestemmelsen.

Sentrale særavtaler

Særavtaler eksisterer på hovedsammenslutningsnivå (KMD/ LO/ Unio/ YS/ Akademikerne), på virksomhetsnivå (POD) og i de enkelte underliggende enhetene under POD (politidistriktene og særorganene)

Avtalene er hjemlet i Hovedtariffavtalen. Politiets Fellesforbund forvalter en rekke sentrale særavtaler. De fleste av disse går på ettervirkning om de ikke blir sagt opp. Noen må aktivt reforhandles for å prolongeres mens andre har bestemmelser om årlig / to-årlig regulering av satser m.v.

PF vurderer fortløpende våre særavtaler for å se om de møter fremtidens behov.

Hundeavtalen ble sagt opp til bortfall av Politiets Fellesforbund før sommerferien 2018, med bakgrunn i overgang fra privateid til statseid hund. Videre prosess rundt dette vil foregå høsten 2018.

Lederlønnspolitik

Lederlønnspolitikken i politiet må gjenspeile den rollen, de oppgavene, den belastningen, den risiko, krav til kompetanse, det ansvaret, de psykiske krav og den kompleksitet lederstillinger i politiet innebærer.

Omstilling krever mye av ledere i norsk politi. Den offentlige interessen rundt utøvelse av politiledelse er gjennomgående høyere i politiet enn i mange andre etater. Dette gjør at politiledelse er en krevende rolleutøvelse.

Etableringen av PFPL på landsmøtet i 2014 forsterket PF sitt fokus på våre ledermedlemmer. Det sentrale forhandlingsutvalget for lokale lønnsforhandlinger har gjennom flere oppgjør nå hatt leder av PFs lederutvalg som fast medlem.

Det er vårt mål at ledersatsningen i Politiets Fellesforbund ikke bare skal handle om å styrke arbeidet med fagledelse og lederutviklingsarenaer, men også innbefatte et bevisst og gjennomtenkt forhold til lederlønnssatsning på alle nivåer og fagområder.

Forventninger til arbeidsgiversiden

Politiets Fellesforbund forvalter tilliten til mer enn 17 000 medlemmer. I dette ligger det et betydelig ansvar. Våre tillitsvalgte kjenner politietatens organisasjon og hvordan denne fungerer. Vi forventer en arbeidsgiver som er lydhør i forhold til våre tillitsvalgte gjennom informasjon, drøftinger og forhandlinger.

Politiets Fellesforbund organiserer politisivile i gjennomgående stillinger innenfor alle tjenesteområder, vi organiserer politiutdannet personell og vi organiserer ledere på ulike nivåer i virksomheten. Dette gjør at Politiets Fellesforbund innehar en unik kompetanse til å kunne se virksomheten i et helhetsperspektiv.

Politiets Fellesforbund er en ansvarlig arbeidstakerorganisasjon som først og fremst har sitt mandat fra medlemsmassen, men som har vært, er og kommer fortsatt til å være en sentral samfunnsaktør i forhold til å være meningsbærende innen kriminalpolitikk. Våre medlemmer er opptatt av at politietaten skal kunne utvikle seg på en måte som bygger nærhet til befolkningen og som utvikler et sterkt tillitsforhold i utøvelsen av samfunnsoppdraget.

Politiets Fellesforbund forventer at arbeidsgiversiden har et bevisst forhold til lønnsnivå i politi- og lensmannsetaten. Vi skal rekruttere de beste. Det gjør vi i dag. PHS har gjennom flere år vært kåret til den mest populære høgskole/universitetsutdanningen tett fulgt av Handelshøgskolen i Bergen. Politiet er et svært attraktivt sted å søke jobb for arbeidskraft med annen kompetanse innenfor gjennomgående stillinger, og politiet anses som attraktivt for jurister som søker jobb i påtalemyndigheten.

Denne situasjonen må opprettholdes. Det er ikke bare tilstrekkelig å rekruttere. Man skal også være i stand til å beholde arbeidskraft, og lønnsnivået må være på et slikt nivå at ansatte anser politietaten for et attraktivt sted å jobbe i et livslangt perspektiv. Et viktig grep

er å sørge for at lønnsnivået i politietaten er på nivå med gjennomsnittet i Staten for øvrig, noe som fremgår av den overordnede lønnspolitikken på virksomhetsnivå.

Grunnstillingene i politiet – politibetjent 1/2/3 er grunnstammen i den publikumsrettede delen av politietaten. Mange av disse har tilleggskompetanse ut over å ha gått Politihøgskolen. Kompetanse skal lønne seg, og må også belønnes.

Pensjon

Politiets Fellesforbunds styre har som oppgave å ta strategiske valg i pensjonsspørsmålet.

PF samarbeider i dette tett med Unio, som er Politiets Fellesforbund sin hovedsammenslutning.

Avtale om ny offentlig tjenstepensjon ble inngått 3. mars 2018 etter gode og krevende prosesser. Både UNIO og Politiets Fellesforbund var godt rigget for å kunne være kompetente premissleverandører inn i forhandlingene. Dette endte med en avtale som Unio-styret aksepterte.

Forhandlinger om innretninger for ansatte med særaldersgrenser ble omtalt i kapittel 10 i avtalen. Denne prosessen er i gang når Landsmøtet avholdes. Politiets Fellesforbund er godt representert i prosessen.

Levealdersjustering ble innført ved pensjonsforliket i 2009, og vil treffe ansatte med særaldersgrenser hardere og hardere for hvert år som går med dagens innretning. Det er derfor viktig å jobbe for en ramme rundt særaldersgrenser som står seg for fremtiden. Levealdersjusteringen er ikke oppe til forhandling - den er kommet for å bli. Derfor er forhandlingene rundt fremtidige særaldersgrenser viktige.

Det er også viktig å presisere at pensjon i politiet handler om mer enn særaldersgrenser for polititjenestepersoner. Avtalen om ny offentlig tjenstepensjon som ble inngått i vår, skal kunne virke fra 1.1.2020, og ivareta våre medlemmer i et langt perspektiv- også knyttet til AFP.

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Arbeid med lønnsvilkår for våre medlemmer er Politiets Fellesforbunds viktigste sak. Lønn skal stå i forhold til den rolle, de oppgavene, den belastningen, den risiko, krav til kompetanse, det ansvaret, de psykiske og fysiske krav og den kompleksitet polititrollen inneholder, både for politiutdannet personell, personell med annen relevant kompetanse og for personell i lederroller.
2. Politiets Fellesforbund skal bidra i arbeidet mot et lønnsmessig etterforskningsløft i norsk politi. Løftet forutsetter friske midler utenfor ordinær pott-tildeling.
3. 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 tjenstepensjon for å sikre våre medlemmer dagens livslønn.
4. Innen utgangen av 2019 skal lønnsnivået i politiet minst være på høyde med gjennomsnittet i Staten. Lokallagene er viktige bidragsytere i dette arbeidet og må være aktive på alle arenaer som har betydning for lønnsdannelse for våre medlemmer for å nå dette målet.

5. Politiets Fellesforbund skal i landsmøteperioden arbeide for å etablere gode og forutsigbare lønnsmessige rammer for medlemmene når beordringsfullmakt med hjemmel i Politiloven, benyttes. Erfaringene rundt Sykkel-VM 2017 vil være sentrale i dette arbeidet.
6. Vedtakene erstatter tidligere vedtak vedrørende lønn og pensjon.