



## 4. Lønn

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 bl.a. 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 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.*

(Strategidokumentet er oppe til revisjon på landsmøtet 2022.)

### **Bakteppet for lønnsdannelse i det norske samfunn**

Den norske modellen for lønnsdannelse har lange og godt forankrede tradisjoner i vårt demokrati. Treparsamarbeidet, der regjeringen på et overordnet nivå har en rolle som tilrettelegger for lønnsoppgjør mellom partene, er utgangspunktet for lønnsdannelsen.

Frontfagmodellen er godt innarbeidet 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.

Politiets Fellesforbund er en del av det statlige tariffområdet.

I lønnsoppgjørene er det Unios statlige forhandlingsutvalg som forhandler lønn på vegne av Politiets Fellesforbunds medlemmer, og legger rammene for hvor mye som settes av til elementene i oppgjørene; sentrale generelle tillegg justeringer og lokale forhandlinger. Nytt av 2022 er at den disponible rammen er tilgjengeliggjort for partene i virksomhetene i sin helhet, men dette kommer vi tilbake til under temaet nytt lønnsystem i staten.

Politiets Fellesforbund er godt representert i Unios statlige forhandlingsutvalg hvor forbundsleder Unn Alma Skatvold er nestleder.

### ***Samfunnsutviklingen i landsmøteperioden***

Tidligere landsmøteperioder har vært preget av stagnasjon og etterdønningene av oljeprisfallet i 2009 og de påfølgende virkningene på verdens finansmarkeder. Tariffoppgjørene har stort sett vært moderate siden den gang, vel å merke med en viss kjøpekraftsutvikling, men knapt mer enn akkurat det. Tiden etter finansmarkedenes fall har også vært preget av moderat prisstigning og historisk lave rentenivåer. Samlet sett har dette bidratt til at norske husholdninger i stort har hatt en moderat velstandsutvikling frem til Politiets Fellesforbunds landsmøte i 2018.

Landsmøteperioden 2018 - 2020 ble en spesiell landsmøteperiode, som medførte store svingninger når det gjaldt rammene for både kjøpekraftsutvikling, reallønnsvekst, rentenivåer og prisutvikling.

Landsmøteperioden startet med en gryende optimisme knyttet til at verdensøkonomien, og dermed også den norske økonomien, var i bedring. Rentenivået var fortsatt historisk lavt, samtidig som man både i tariffoppgjøret i 2018 og 2019 opplevde frontfagrammer som ga kjøpekraftsutvikling og reallønnsvekst.

Utviklingen i norsk økonomi, herunder verdiskapning, arbeidsledighetstall, prisvekst, rentenivå og kronekurs var innenfor den norske modellen viktige indikatorer for hvilke forutsetninger som forelå når man i lønnsoppgjørene skulle definere rammene for oppgjørene.

I forkant av hovedtariffoppgjøret i 2020, leverte Teknisk beregningsutvalg foreløpige tall i februar 2020 som ga grunnlag for å kunne forvente en frontfagramme i 2020 på rundt 3,5 % - 3,8 % kombinert med en moderat prisvekst. Altså betydelig høyere enn de forutgående oppgjørene.

Deretter endret ALT seg.

Covid19-pandemien rammet hardt. I verden. I Norge. For norske arbeidstakere.

Teknisk beregningsutvalg satte en strek over sine anslag, og utsatte sin rapport til juni 2020. Tariffoppgjørene ble utsatt til høsten 2020. Mange ble permittert. Mange mistet sine arbeidsforhold. Mange, spesielt i offentlig sektor stod på med stor utholdenhet gjennom pandemien, og la ned en ekstraordinær innsats. Politiets Fellesforbund fattet vedtak i to punkter:

- Politiets Fellesforbund skal følge FHI sine råd og anbefalinger

- Politiets Fellesforbund skal bidra til å opprettholde beredskapen i norsk politi

Norge og verden hadde ett fokus: å håndtere pandemien. I arbeidslivet handlet dette om god samhandling mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver. Underveis har vi vært opptatt av å ivareta våre medlemmers vilkår i en krevende situasjon.

Tariffoppgjøret ble gjenopptatt i september.

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 oppgjøret ble i overkant av 2,7 prosent lønnsvekst, der glidningen ble beregnet til 0,3 prosent. 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.

Norsk økonomi har ikke vært tilbake på samme nivå som den var før pandemien. Det vil ta tid før vi kjenner rekkevidden av pandemiens langsiktige virkninger på norsk økonomi. Det som imidlertid er sikkert, er at Norge står bedre rustet til å håndtere konsekvensene av pandemi bedre enn mange andre land.

### ***Inneværende landsmøteperiode***

Inneværende landsmøteperiode har dessverre ikke brakt oss inn i smulere farvann med hensyn til stabilitet i den norske økonomien. Parallelt med at koronapandemien så ut til å gå mot en slutt, med noen etterdønninger i årsskiftet 2021 - 2022, valgte russiske president Vladimir Putin å invadere den selvstendige og selvstyrte staten Ukraina 24. februar 2022. Europa befant seg nå i krig. Ikke direkte, for det var det Ukraina som var, men den sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa ble varig endret ved Russlands invasjon av Ukraina. Denne instabiliteten hadde en direkte innvirkning på handelsbalansen, og dermed den økonomiske stabiliteten i både europaøkonomien og verdensøkonomien.

Teknisk Beregningsutvalg (TBU) gjorde i sine foreløpige beregninger primo februar 2022 et anslag på en prisvekst på 3,4 %. Med en frontfagramme på 3,7 % i hovedtariffoppgjøret 2022, ville dette gitt en generell kjøpekraftsutvikling på 0,3 %. Historien ble ikke slik.

TBU bommet på sine prisvekstsanslag, da det ikke var mulig for dem å ta høyde for konsekvensene av en fullskala invasjonskrig i hjertet av Europa, der forsyningsstabilitet, matvareeksport og energiflyt har vært sentrale forhold som har påvirket prisveksten, sammen med flere andre faktorer. Etterdønningene av årene med pandemi spiller også fortsatt inn.

Konsekvensen av dette er at prisveksten langt overstiger rammen for lønnsoppgjøret i 2022 på 3,7 %, og resulterer i en reell kjøpekraftsnedgang for de fleste arbeidstakere i norsk arbeidsliv.

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 i staten 2022 – nytt lønssystem**

Partene i staten har i ca. fem år arbeidet med et nytt lønssystem i staten, uten å lykkes med å finne en felles plattform.

2022 ble året da man kom i mål med dette. Et lønssystem, basert på tjenesteansiennitet, lønnstrinn og lønnsrammer, som ble etablert allerede i 1991 har hatt sine svakheter. Partene har hatt en felles intensjon om et modernisert lønssystem, men man har altså ikke kommet frem til enighet før i år.

Forankringsprosessen i Politiets Fellesforbund har vært omfattende. Til grunn lå lønnsutredningsgruppens rapport av 2020, som har vært behandlet av forbundsstyret. Videre har tematikken vært behandlet på lokallagsledersamlinger og forbundsstyremøter fortløpende frem mot hovedtariffoppgjøret 2022. Fra høsten 2021 og frem til forhandlingsstart ble det gjennomført sonderingsmøter mellom Unio og Akademikerne for å se om det forelå grunnlag for avtalesamarbeid. Politiets Fellesforbund var godt representert i sonderingene.

### **Økonomisk resultat**

Det økonomiske resultatet i staten ble på 3,84 % av lønsmassen – 0,14 % over frontfagrammen. Dette er samme resultat som på KS-området, Spekter-området samt Oslo kommune – altså øvrig offentlig sektor.

### **Systemresultat**

Partene har avtalt et nytt lønssystem i staten. Mange elementer er uendret, som f.eks. stillingskoder, fellesbestemmelser (med justeringer) m.m.

Endringene består i hovedsak av følgende:

- Man har gått fra lønnsrammer til lønnsstiger på 10/16 år
- Lønnstrinn er erstattet av årslønn (på en av tariffavtalene)
- Tjenesteansiennitet er erstattet av stillingsansiennitet
- Den disponible rammen er i årets oppgjør tilgjengeliggjort for lokale parter i sin helhet

### **Avtaletilhørighet**

Nytt av året er også at Unio og Akademikerne har inngått en felles likelydende tariffavtale sammen, mens LO og YS har en egen felles avtale.

En direkte konsekvens av dette er at lokale forhandlinger på tariffavtalen Politiets Fellesforbunds medlemmer er omfattet av, foregår mellom fagforeningene under paraplyene Unio og Akademikerne, både på virksomhetsnivå og på delegert nivå (politidistrikter og særorgan)-

### **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 vedrørende lønnsarbeid og strategiske spesialiseringkurs innen lønnstatistikk. Bakgrunnen for den omfattende ressursbruken på denne tematikken er landsmøtets tydelige vedtak om hva som 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.

Det er knyttet noen utfordringer til statistikkgrunnlag for lønnsarbeid i forkant av årets forhandlinger. Først og fremst med bakgrunn i Direktoratet for Økonomistyring (DFØ) sin noe sendrektige konvertering til nytt lønnsystem. De tre hovedutfordringene har vært å fordele ansatte på riktig tariffavtale, konverteringen fra tjenesteansiennitet til stillingsansiennitet og beregning av ny årslønn oppgitt med kronebeløp på hver enkelt ansatt.

Analyseseksjonen i Politiets Fellesforbund har i skrivende stund fortløpende kontakt med Politidirektoratet for å få tilgang til tallmateriale som istandsetter våre lokallag til å gjennomføre lokale forhandlinger på en kvalitetssikret god måte. Når landsmøtet pågår vil man være inne i slutfasen av årets lønnsoppgjør. Fristen for årets lokale lønnsforhandlinger er utsatt til 30. november med bakgrunn i ovenfor nevnte utfordringer.

Den disponible rammen med virkningsdato 1. mai 2022 er på 2,46, og disponeres i sin helhet av lokale parter på virksomhetsnivå og delegert nivå i politiet.

Resultatet fra årets lokale lønnsforhandlinger vil bli utbetalt etter forhandlingene er avsluttet, med etterbetaling fra 1. mai 2022.

### ***Statistikkgrunnlag (P4)***

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 (se neste kapittel) og bortfallet av SST.

Kommunal- og distriktsdepartementet erkjenner at statistikkgrunnlaget for lønnsarbeid i staten har vært mangelfullt, og er i gang med en prosess for å forbedre dette.

### ***Prioriteter i landsmøteperioden***

Forbundsstyret har i landsmøteperioden hatt to prioriterte områder innen lønnsarbeidet:

- ATB
- Pensjon

Prioritetene er en direkte konsekvens av vedtak fattet av landsmøtet 2020 (avholdt i 2021), og setter kraft bak arbeidet med de prioriterte områdene. Det redegjøres nærmere i dette dokumentet, for hvert av de prioriterte områdene - hva som gjøres og hva som foreligger av konkrete planer mht. videre oppfølging.

### ***ATB***

Arbeidstidsbestemmelsene for politi- og lensmannsetaten 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 2020 (2021) 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 lønnsэлеment for mange av våre medlemmer. Da gitt som faste lønnsmessige tillegg, og aktivitetsavhengige tillegg når unntaksmulighetene benyttes. Avtalen inneholder også 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.

### **Pensjon**

Arbeidet med pensjon for våre medlemmer har hatt høy prioritet i landsmøteperioden. Avtale om ny offentlig tjenstepensjon ble inngått 3. mars 2018, og de generelle betingelsene for ny offentlig tjenstepensjon 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 tjenstepensjon, og skulle bli gjenstand for en egen prosess/forhandling. Vilrårene 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.

Tidlig i 2021 sendte Solberg-regjeringen ut et forslag om å fjerne plikten til å tre av ved særaldersgrensen ut på høring. LO, YS og Unio leverte felles høringssvar på dette lovforslaget, hvor vi var svært kritiske til prosessen, og der vi anmodet om at alle elementer knyttet til særaldersgrenser blir behandlet i sammenheng. Både vilkår, nivå, omfang og ev. plikt.

Vi kan ikke akseptere at regjeringen plukker fra hverandre særaldersgrensene bit for bit, uten at dette sees i sammenheng, og uten at det foreligger en grundig utredning av forslagene. Endringer i særaldersgrensene må være like faglig fundert som da de ble innført, og endringer må skje på faglig grunnlag – ikke på ideologisk basis. Fjerningen av plikten ble imidlertid effektivert med et flertall på stortinget før regjeringsskiftet.

Etter stortingsvalget i 2021 opphørte dette flertallet, og i regjeringsplattformen har AP og SP nedfelt at de ønsker å reversere denne lovendringen, og tilbakeføre denne prosessen til partene. Dette har foreløpig ikke skjedd.

Det har vært noe turbulens i Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Departementet som har ansvar for pensjonsforhandlingene for offentlig ansatte med særaldersgrenser.

Partene ble sommeren 2021 innkalt til et sonderingsmøte for å gjenoppta forhandlinger av daværende statsråd Torbjørn Røed Isaksen (H). Sonderingsmøtet ble ikke noe av, som følge av regjeringsskifte i september.

Ny ansvarlig statsråd var Hadja Tajik. Det kom positive signaler fra departementet om gjenopptakelse av forhandlingene, der man ønsket en grundig utredningsprosess på konsekvenser av endringer. Tajik måtte etter hvert trekke seg fra sin statsrådspost. I dag er det Marte Mjøs Persen som er ansvarlig statsråd, og det ble 2. september 2022 avholdt et oppstartsmøte for ny prosess. Partene er enige om en prosessavtale som følger:

- **Fase 1:**  
2. september 2022 til 1. april 2023: Utredningsfase av ulike modeller for livsvarige pensjonsordninger for offentlig ansatte med særaldersgrenser. Selve forhandlingene vil foregå i etterkant av denne utredningsfasen.
- **Fase 2:**  
En arbeidsgruppe skal parallelt med utredningsfasen se på nivå og omfang – hva skal særaldersgrensene være, og hvem skal være omfattet. Konklusjonen på dette skal ikke skje før etter første fase er gjennomført.

AFP er også en vesentlig del av pensjonsbetingelsene til mange av våre sivile medlemmer. Tilpasninger mellom privat og offentlig sektor gjør at Politiets Fellesforbund vil måtte ha sterkt fokus på å ivareta våre medlemmer knyttet til muligheten for å gå av med avtalefestet pensjon. Her har vi imidlertid større drahjelp fra en samlet fagbevegelse enn vi eksempelvis har på særaldersgrensene 60/63.

2022, 2023 og 2024 vil være viktige avklaringsår for fremtidige pensjonsvilkår for offentlig ansatte, både knyttet til særaldersgrenser og AFP, men også for generelle pensjonsbetingelser, der det også er bevegelse.

### ***Intern organisering i Politiets Fellesforbund***

Med bakgrunn i både landsmøtevedtak og forbundsstyrets egne prioriteringer i landsmøteperioden, har Politiets Fellesforbund rigget seg for å kunne ha en sterk posisjon i forhandlingene om pensjon, samt å kunne påvirke prosessen knyttet til nivå og omfang.

Pensjonsgruppen i Politiets Fellesforbund består av:

- Unn Alma Skatvold, forbundsleder
- Vegar Monsvoll, forbundsnestleder
- Roar Fosse, forhandlingssjef
- Liselotte Kristoffersen, fagleder kommunikasjon og marked
- Morten Mossin, politisk rådgiver
- Finn Tore Pettersen, fagleder tariff og arbeidsliv
- Kjetil Rekdal, politiinspektør – FOT leder
- Bent Norvalls, nestleder PF Sør-Vest
- Egil Haaland, pensjonist (historisk kompetanse)
- Trond Erik Solheim, Hombles & Olsby – juridisk og pensjonsmessig fagkompetanse

Pensjonsgruppen har i skrivende stund månedlig møtefrekvens for å understøtte det videre arbeidet med pensjon for våre medlemmer.

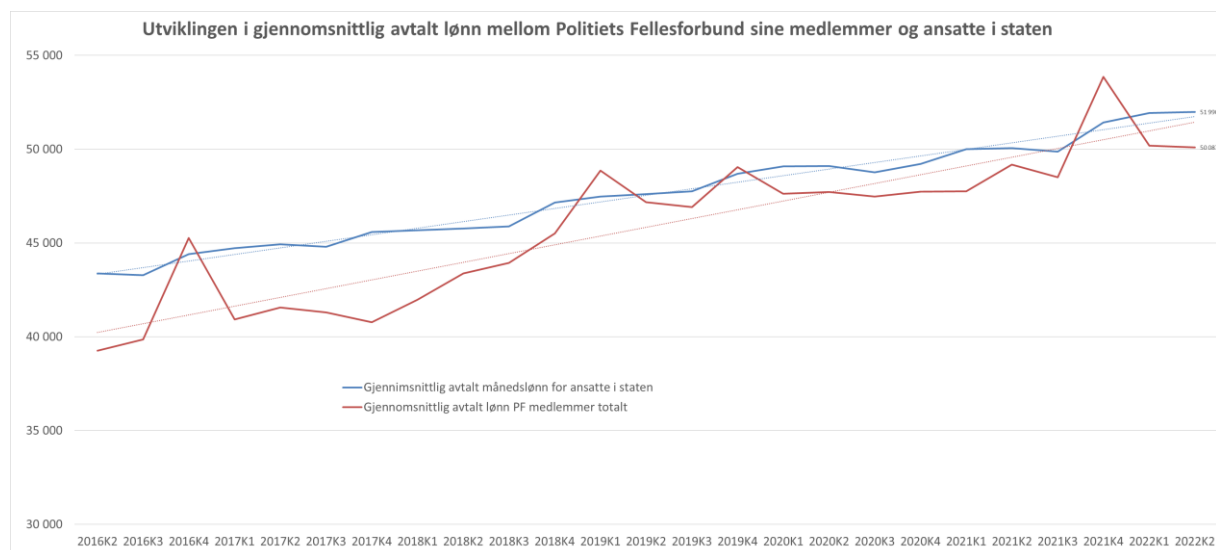
Det er viktig å understreke at det er Unio som eier forhandlingsfullmakten for våre medlemmer, men Politiets Fellesforbund er sterkt representert i alle organer som utreder og forhandler i denne sammenheng – representert ved forbundsleder og forhandlingssjef. I utredningsfasen vil forhandlingssjefen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

### **Generelt om lønnsarbeid i perioden**

Med utgangspunkt i landsmøtevedtakene i lønnsaken fra 2020 (2021) rapporteres følgende:

Lønnsarbeidet har i perioden vært Politiets Fellesforbund sin viktigste sak. Det er fremforhandlet en ny statlig tariffavtale som gir handlingsrom til å kunne drive godt lønnsarbeid i årene som kommer. Det er 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:



Aktiviteten knyttet til landsmøtevedtaket på pensjon er utførlig beskrevet under overskriften Pensjon tidligere i dette dokumentet, og forbundsstyret har definert pensjon som et prioritert område i perioden.

Minstelønnsnivået for bachelorutdannede er ikke på plass i den statlige tariffavtalen. Dette var et krav som Unio hadde inne i både forhandlinger og mekling, uten å få gjennomslag. Erstatningen for fullt gjennomslag var at partene på virksomhetsnivå i tariffavtalen blir oppfordret til å etablere minstelønnsnivå for bachelorutdannede i den lokale lønnspolitikken. Dette kommer vi til å jobbe for, men hovedmålet vil fortsatt være å få det inn i hovedtariffavtalen som minstelønnsnivå ved neste hovedtariffoppgjør.

Etter- og videreutdanningsvedtaket er formelt spilt inn gjennom våre budsjettinnspill til statsbudsjettet både i fjor og i år, og anses ivaretatt.

Både vedtaket om nytt lønssystem og et løft for etterforskningsfaget anses ivaretatt. Det ble fordelt 83 millioner til etterforskningsfaget i desember 2021.



## **Lønnsarbeidet i kommende landsmøteperiode**

### **Oppsummert:**

Med bakgrunn i strategisk handlingsplan, forbundsstyrets prioriterte områder, råd fra fagmiljøet på forbundskontoret, og forbundsstyrets egen debatt, innstiller forbundsstyret til landsmøtet å fatte følgende vedtak i lønnsaken for kommende landsmøteperiode:

### **Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å fatte 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, 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.
2. 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.
3. 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 bachelor-nivået på KS og Spekterområdet.
4. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at det ved nytilsetninger 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.
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 knyttet til beredskap og etatens roller i førstelinje.
6. Vedtakene erstatter tidligere vedtak vedrørende lønn og pensjon.