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 lønnsmessig gevinst ved å overlate disse forhandlingene til sin fagforening fremfor selv å forhandle sin egen lønnsdannelse.

Det er nødvendig for Politiets Fellesforbund å reflektere over om medlemmene våre måler oss på de samme parameterne i lønnssaken, som vi selv måler oss på.

Pensjon er en vesentlig del av de ansattes livslønn.

> **Utdrag fra Politiets Fellesforbunds overordnede handlingsplan – 2024 –2026 – vedtatt på landsmøtet i 2024**

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 lønnssituasjon. 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.

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 forbundsnestleder Roar Fosse er nestleder. I tillegg sitter Unn Alma Skatvold, Per Anders Røsjorde og Marius Bækkevar i utvalget.

Inneværende landsmøteperiode 2024–2026:

Inneværende landsmøteperiode har hovedsakelig vært preget av tre 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.

3) Arbeid med særavtaler og tariffsaker med mål om at våre medlemmer skal få bedre vilkår, eventuelt de vilkår som vi mener allerede er avtalt og som de har rett på.

Hovedtariffoppgjøret 2026

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. Personaldirektøren opprettholdt sitt tilbud/krav gjennom mekling hos Riksmekleren, noe som medførte at Riksmekleren fremla en skisse som tre av fire hovedsammenslutninger aksepterte i løpet av kort tid. Noe senere ble det klart at også LO aksepterte skissen. Fire likelydende Hovedtariffavtaler var igjen et faktum

Vi unngikk derfor streik i denne omgang.

Frontfagrammen i år er på 4,4 %. Overhenget fra 2025 er på 1,7 %, glidningen ble forhandlet til 0,8, 0,1 % ble trukket fra potten til justering av variable tillegg. Den disponible rammen ble derfor 2,7 %.

Politiets Fellesforbund sitt hovedkrav var justering av variable tillegg for ubekvem arbeidstid i § 15. Dette lykkes vi med. Satsene ble justert med følgende beløp:

Tillegg for skumring/kveld fra 25,- per time til 40,- per time.
Lørdags-/søndags tillegg fra 65,- per time til 84,- per time.
Beredskapsvakt dag ble hevet fra 15,- per time til 19,- per time.
Beredskapsvakt natt fra 25,- per time til 32,- per time.

Disse tilleggene treffer i stor grad våre medlemmer, politiet er storforbruker av ubekvem arbeidstid i Staten.

På virksomhetsnivå ble resultatet at hele potten ble delegert ut til politidistrikt og særorgan, med noen føringer for prosess.

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.

Vi opplever at arbeidsgiver trekker i retning av mer sentralisert lønnsdannelse og er opptatt av lik lønn på tvers av distrikt. Vi forventer at vårt syn på lokal lønnsdannelse og arbeidsgivers likhetstrang vil kollidere oftere fremover.

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 spesialiseringskurs 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 fellesskapet.

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

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. Internt i politiet viser erfaringen fra oppgjøret i 2025 og 2026 at arbeidsgiver har manglende oversikt og kontroll på tallene som ligger til grunn for oppgjøret. Dette forverres av manglende evne til å planlegge frem i tid.

Fordi Politiets Fellesforbund har hatt riktig kompetanse på dette området har våre medlemmer allikevel ikke tapt penger på at arbeidsgiver har manglet kontroll. 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.

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

Den nye loven for de med særaldersgrense ble vedtatt 10. juni 2025 og trådte i kraft fra 2026. Lovverket er komplisert, og våre medlemmer har vært frustrerte over mangel på avklaringer og deler av innholdet i den nye loven. I tillegg er det to gjenstående prosesser:

Hvem skal ha særaldersgrense?
Det er heller ikke avgjort hvem som skal ha særaldersgrenser i fremtiden. Staten har ikke kommet med informasjon når prosessen kommer eller hvordan den blir.

Levealdersjustering av aldersgrensene
Staten har signalisert at alle aldersgrenser skal øke med 1 år pr 10 år fra og med årskull 1963. Eksempel. Særaldersgrense 60 kan i teorien bli 61 for de som er født i 1973. PF vet ikke når særaldersgrensene blir økt/levealdersjustert eller for hvilke årskull dette kommer til å gjelde. Signalene PF har fått er at levealdersjusteringen tidligst kommer i 2028. Mange av våre medlemmer er frustrerte over denne usikkerheten, men PF vil kjempe for at så mange årskull som mulig skal bli skjermet for den kommende levealdersjusteringen

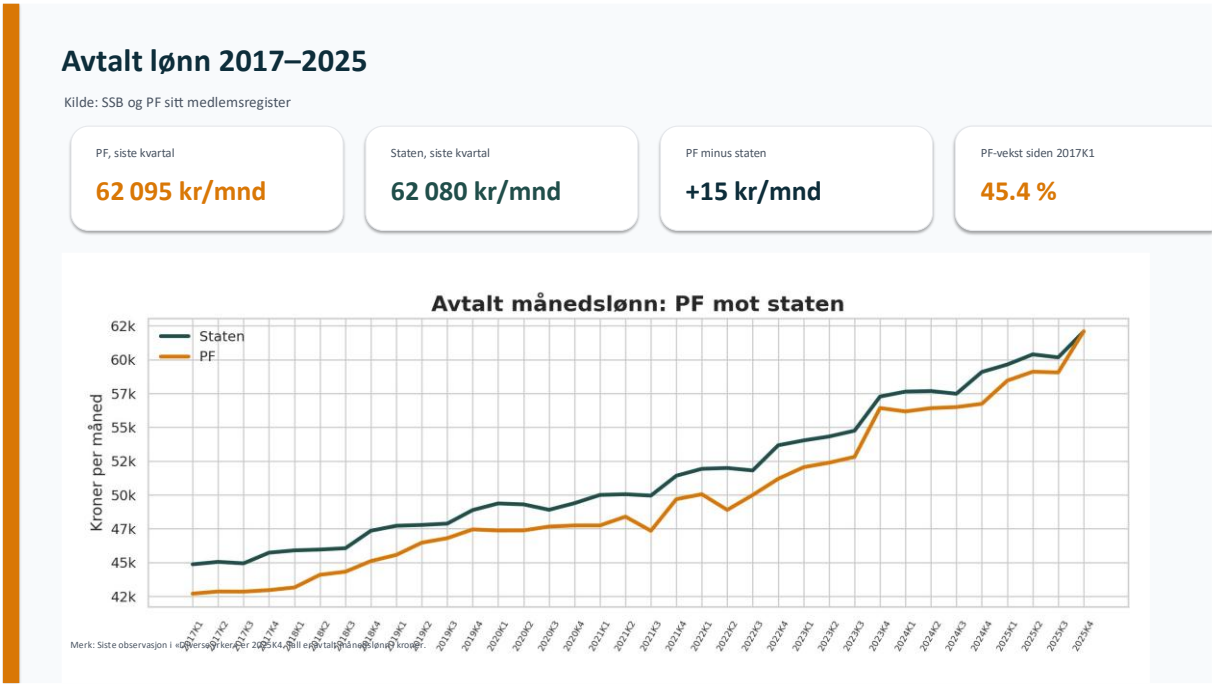
Generelt om lønnsarbeid i perioden

Med utgangspunkt i landsmøtevedtakene i lønnssaken fra 2024 rapporteres følgende:

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. Ivaretakelsen må skje både kollektivt og individuelt.*

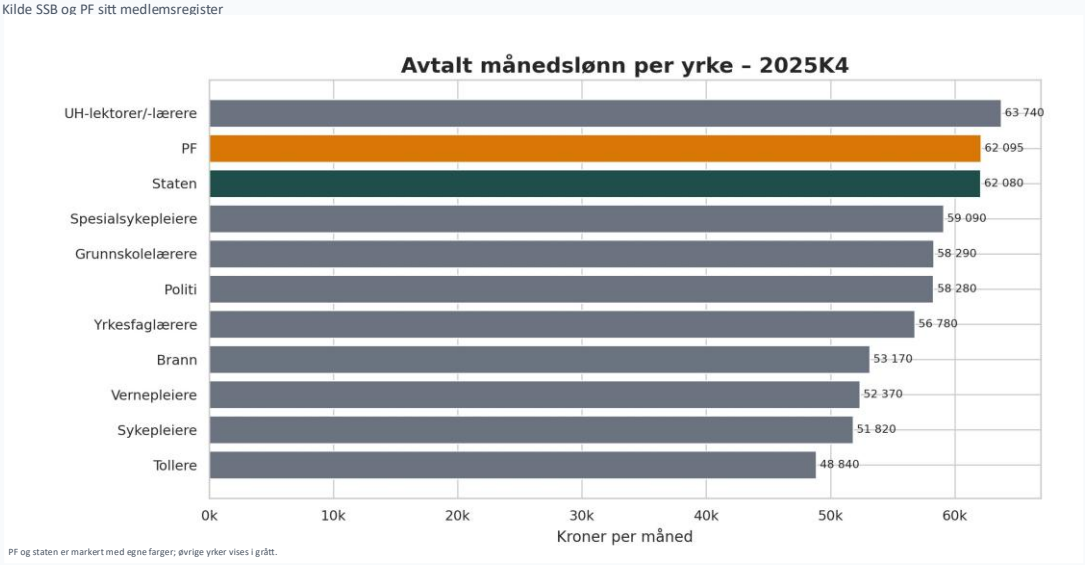
Lønnsarbeidet har i perioden vært Politiets Fellesforbund sin viktigste sak. I forkant av landsmøteperioden ble det fremforhandlet en ny statlig tariffavtale som gir handlingsrom til å kunne drive godt lønnsarbeid i årene som kom. Det ble gjennomført mye kursvirksomhet for å dyktiggjøre lokallagene på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

Med bakgrunn i godt strategisk lønnsarbeid i våre lokallag har våre medlemmer hatt en noe bedre lønnsutvikling enn i staten generelt. 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:



Sammenligning på tvers av yrkesgrupper

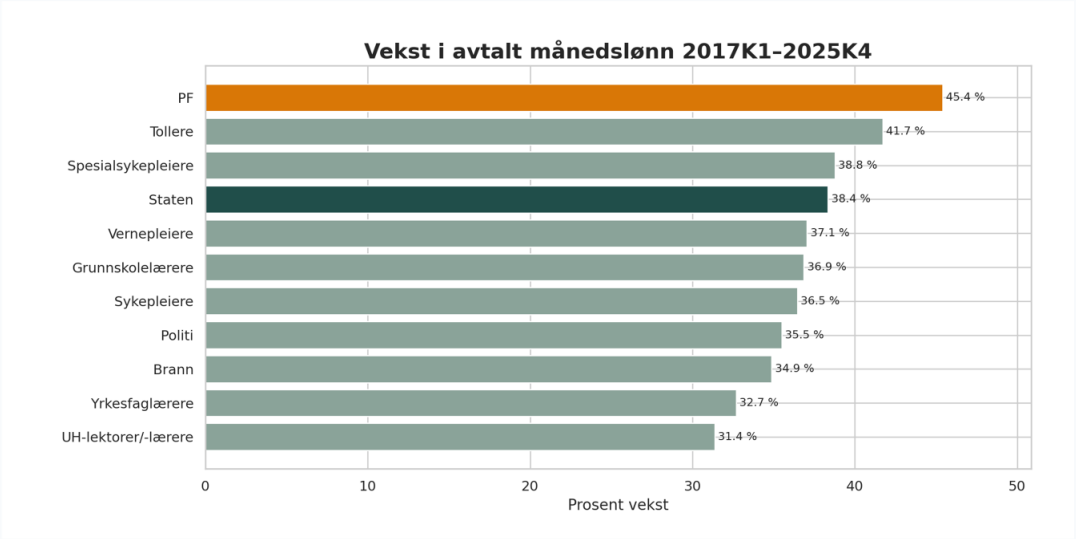
Kilde SSB og PF sitt medlemsregister



PF og staten er markert med egne farger; øvrige yrker vises i grått.

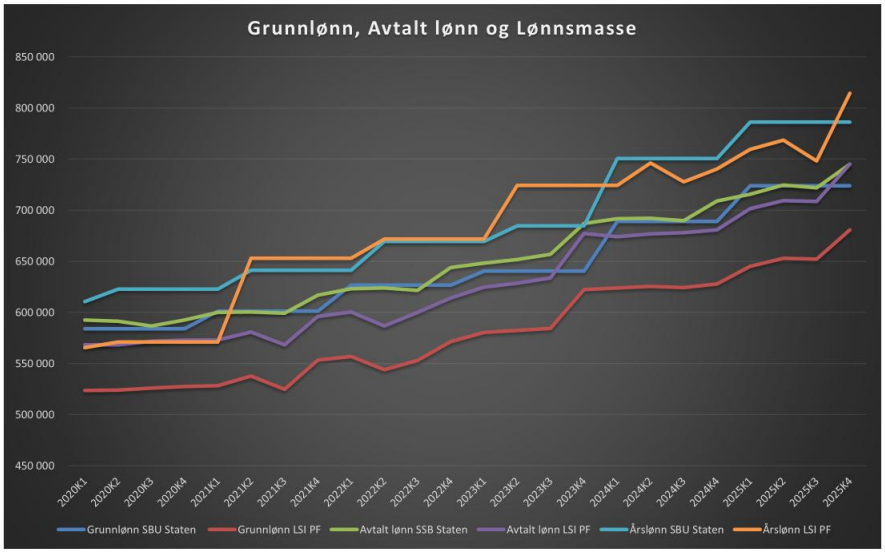
Lønnsvekst over perioden

SSB: Prosentvis utvikling fra 2017K1 til siste kvartal



Vekst beregnet fra første til siste tilgjengelige kvartal i arket «Diverse yrker».

Lønnsvekst over perioden



Vekst beregnet fra første til siste tilgjengelige kvartal i arket «Diverse yrker».

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.*

Den nye loven for de med særaldersgrense ble vedtatt 10. juni 2025 og trådde i kraft fra 2026.

Bakgrunnen for endringene i pensjonsreglene for de med særaldersgrenser er den nye offentlige tjenestepensjonen som ble innført i 2020 og som gjelder alle offentlig ansatte som er født i 1963 eller senere.

Det tok ca. to år fra avtalens inngåelse til den nye loven ble vedtatt i Stortinget. PF har i denne perioden svart ut lovforslaget både i samarbeid med Unio og de andre hovedsammenslutningene, samt sendt inn eget høringssvar. Lovverket er komplisert, og våre medlemmer har vært frustrerte over mangel på avklaringer og deler av innholdet i den nye loven. PF har drevet med utstrakt informasjonsarbeid med fysiske og digitale medlemsmøter, artikler på pf.no, videoer og svart på e-poster og telefoner.

Økning av fribeløp

Da regjeringen også fjernet forsvarsansattes plikt til å gå av ved særaldersgrensen, ble PF meget fornøyd med at både ansatte i politi og brann skal omfattes av de framforhandlede særreglene som gir alle med særaldersgrense 60 år eller 63 år et høyere fribeløp ved siden av den nye tidligpensjonen. Den avtalen ble klar 13. januar 2025. Fribeløpet for disse gruppene blir på 2,7 G (368 682 kr) istedenfor 1 G (136 549 kr). Å få økt fribeløpet fra 1 G til 2,7 G betyr mye for mange av våre medlemmer som går av med tidligpensjon.

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.

Under mellomoppgjøret 2025 jobbet PF for og partene ble enige om å etablere ett nytt minstelønnsnivå for ansatte med krav til bachelor i stillingen på 510 000,- Nivået ble innført for ansatte per 1/5 2025, for alle ansatte som er ansatt/ansettes i etaten etter 1. mai 2025. En stor del av dette løftet ble finansiert fra budsjettet til politiet.

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 ivaretakelse ifm. karriereutvikling.*

Det er i landsmøteperioden sluttført en lang prosess knyttet til nytt gradssystem i politiet, med partene på virksomhetsnivå. Under lokalt oppgjør i Staten 2026 ble ny lønnsplan for politiet, som harmonerer med gradssystemet, forhandlet frem.

Siden har lokallagene jobbet med drøfting av arbeidspakke 1 og 2.

Gradssystemet åpner muligheten for en tydeligere fagkarriere for de med grader i politiet.

Mot slutten av landsmøteperioden har forbundskontoret hatt en prosess med de øvrige organisasjonene i politiet vedrørende en mer formalisert innføring av arbeidstitler på sentralt nivå. Det har også vært tema med arbeidsgiver under forberedende møter i lokalt oppgjør 2026.

Det ligger ikke an til at partene blir enige om et produkt på dette området før landsmøteperioden er over, men dette arbeidet fortsetter uavhengig av landsmøteperiode.

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 ivaretakelse 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.*

Politiets Fellesforbund sitt hovedkrav under hovedoppgjøret i 2026 var justering av variable tillegg for ubekvem arbeidstid i § 15. Dette lykkes vi med. Satsene ble justert med følgende beløp:

Tillegg for skumring/kveld fra 25,- per time til 40,- per time.
Lørdags-/søndags tillegg fra 65,- per time til 84,- per time.
Beredskapsvakt dag ble hevet fra 15,- per time til 19,- per time.
Beredskapsvakt natt fra 25,- per time til 32,- per time.

8. *Det kreves betydelig endring i vilkår for beredskapsvakt i politiet dersom det skal være mulig å ha beredskapsvakt i arbeidsfri periode.*

Vedtaket krever at ATB-avtalen blir sagt opp til reforhandling. PF har jobbet med å skaffe tilstrekkelig beslutningsgrunnlag for å kunne avgjøre om det er riktig å si opp ATB-avtalen (som nettopp ble fremforhandlet). Dette arbeidet har god fremdrift og planen er at forbundsstyret får et beslutningsgrunnlag til forbundsstyremøtet i februar 2027.

Særavtale om beredskap for stabssjef er sagt opp til reforhandling per 30.09.26 med mål om bedre vilkår.

Om lokallagene har fremforhandlet bedre beredskapsavtaler enn det som allerede er avtalt i ATB er ikke dokumentert.

9. Vedtakene erstatter tidligere vedtak vedrørende lønn og pensjon.

I tillegg ble innkommet forslag fra OPF vedtatt:

1.*Politiets Fellesforbund skal jobbe for en forutsigbar og rettferdig innfasing av de nye pensjonsvilkårene. Overgangsreglene bør som et minimum gjelde for årskull til og med 1972 for de med særaldersgrense 60 og for årskull til og med 1969 for de med særaldersgrense 63. Dette ut ifra den fellesforståelsen hovedsammenslutningene hadde ved inngåelsen av avtalen i mars 2018. Politiets Fellesforbund bør prøve lovligheten av endringene i pensjonsreglene for de med særaldersgrenser, både i forbindelse med høring av lovforslag og eventuelt etter lovendringen i Stortinget.*

Se redegjørelse under vedtak 2.

Lønnsarbeidet i kommende landsmøteperiode

Med bakgrunn i overordnet handlingsplan 2024–2026, forbundsstyrets prioriterte områder, råd fra fagmiljøet på forbundskontoret, og forbundsstyrets egen debatt:

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

Sak 4.1. Innstilling fra forbundsstyret

1. Arbeid med lønnsvilkår for våre medlemmer er Politiets Fellesforbunds viktigste sak og er noe alle medlemmer i PF har ansvaret for.

Dette vedtaket står uendret fra tidligere år og stadfester at lønnsvilkår er PFs viktigste sak.

2. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at lønn i politiet anerkjennes som et virkemiddel for å oppnå resultater gjennom å beholde, utvikle og rekruttere. Arbeidsgiver må øke minstelønnsnivået for bachelorutdannende ytterligere.

Her legger PF vekt på den nåværende situasjonen i politiet som er en tydelig utfordring både med å beholde kompetente medarbeidere og å rekruttere nok nye ansatte til politiet. Tradisjonelt har politiet en kultur for å IKKE strekke seg for å beholde ansatte, men til hvilken pris? Hvor dyrt er det å måtte rekruttere og lære opp nye. Kunne disse pengene vært brukt klokere? Til å beholde ansatte? På dette området trenger vi en kulturendring og PF kan bidra til denne.

3. PFs erfaring per i dag er at det er mobilitet og jobbskifte arbeidsgiver belønner. PF skal synliggjøre de reelle kostnadene ved at ansatte slutter og jobbe for at arbeidsgiver endrer sin lønnspolitikk til en aktiv proaktiv lønnspolitikk som tar sikte på å beholde ansatte.

Her legger PF vekt på den nåværende situasjonen i politiet som er en tydelig utfordring både med å beholde kompetente medarbeidere og å rekruttere nok nye ansatte til politiet. Tradisjonelt har politiet en kultur for å IKKE strekke seg for å beholde ansatte, men til hvilken pris? Hvor dyrt er det å måtte rekruttere og lære opp nye. Kunne disse pengene vært brukt klokere? Til å beholde ansatte? På dette området trenger vi en kulturendring og PF kan bidra til denne.

Videre er dette punktet utarbeidet med utgangspunkt i Oslo Politiforening sitt innsendte forslag.

4. Politiets Fellesforbund kan ikke akseptere reduksjon i omfanget av særaldersgrenser. PF skal jobbe for at så mange årskull som mulig blir skjermet ved en økning av særaldersgrensene.

Dette punktet ivaretar de siste uavklarte utfordringene i pensjonsspørsmål og skal sikre at PF fremdeles har fokus på medlemmenes pensjonsinteresser i perioden.

5. Det skal etableres karriereveier for alle politiansatte som sikrer økt livslønn. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at det innføres arbeidstitler som sikrer medlemmer karriereveier.

Stillingskodene som brukes i politiet (både gjennomgående og etatsspesifikke) oppleves ikke å gi tilstrekkelig rammer for utvikling og et karriereløp. Dette vedtaket skal sikre at PF jobber for en forbedring av karriereveier i Politiet.

6. Beredskapsvakt etter Hovedtariffavtalen er arbeidstid. Beredskapsvakt i politiet må godtgjøres i samsvar med den reelle belastningen beredskapsvakten representerer.

Vi har en arbeidsgiver som mener at beredskap er fritid. Lovverk og avtaler er tydelig på at tid i beredskap er arbeidstid. Derfor er det viktig for PF å få slått fast en gang for alle at tid i beredskap er arbeidstid. Dette sikrer våre medlemmer et bedre vern og potensielt også riktigere kompensasjon.

I dag utføres mye beredskap etter hovedregelen i ATB som har en omregningsfaktor på ¼. PF mener at noe beredskap i dag har langt høyere belastning enn forholdstallet ¼ skulle tilsi.

Dette vedtaket skal sikre at PF jobber med både godtgjørelsesspørsmålet og arbeidstidspørsmålet som en viktig prioritet i landsmøteperioden.

7. Fleksibilitet og innsatsbasert mobilitet skal kompenseres. Politiets Fellesforbund sine medlemmer skal kjenne vilkårene før jobben utføres.

Endringene i samfunnet og endringene i politiet peker i retning av at de ansatte oftere kan stå overfor en situasjon hvor deres kompetanse trengs andre steder i landet, uavhengig av dagens distriktsgrenser.

Stadig oftere ser vi at ansatte blir beordret til ulike deler av landet for å utføre tjeneste.

Vilkårene for dette har ikke fulgt utviklingen.

8. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at flere stillingskoder innplasseres i lønnsstige.

Gradssystemet og endret praksis ved bruk av stillingskoder i Politiet gjør det riktig og mulig å vurdere om flere stillingskoder bør inn på lønnsstige.

9. Vedtakene erstatter tidligere vedtak vedrørende lønn og pensjon.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

Sak 4.1. Innstilling fra forbundsstyret

1. Arbeid med lønnsvilkår for våre medlemmer er Politiets Fellesforbunds viktigste sak og er noe alle medlemmer i PF har ansvaret for.

2. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at lønn i politiet anerkjennes som et virkemiddel for å oppnå resultater gjennom å beholde, utvikle og rekruttere. Arbeidsgiver må øke minstelønnsnivået for bachelorutdannende ytterligere.

3. Politiets Fellesforbunds erfaring per i dag er at det er mobilitet og jobbskifte arbeidsgiver belønner. PF skal synliggjøre de reelle kostnadene ved at ansatte slutter å jobbe for at arbeidsgiver endrer sin lønnspolitikk til en proaktiv lønnspolitikk som tar sikte på å beholde ansatte.

4. Politiets Fellesforbund kan ikke akseptere reduksjon i omfanget av særaldersgrenser. PF skal jobbe for at så mange årskull som mulig blir skjermet ved en økning av særaldersgrensene.

5. Det skal etableres karriereveier for alle politiansatte som sikrer økt livslønn. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at det innføres arbeidstitler som sikrer medlemmer karriereveier.

6. Beredskapsvakt etter hovedtariffavtalen er arbeidstid. Beredskapsvakt i politiet må godtgjøres i samsvar med den reelle belastningen beredskapsvakten representerer.

7. Fleksibilitet og innsatsbasert mobilitet skal kompenseres. Politiets Fellesforbund sine medlemmer skal kjenne vilkårene før jobben utføres.

8. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at flere stillingskoder innplasseres i lønnsstige.

9. Vedtakene erstatter tidligere vedtak vedrørende lønn og pensjon.