



4 Lønn

INNLEDNING – GENERELL DEL

Arbeid for gode lønnsvilkår er en grunnleggende oppgave for en fagforening. Vektingen av lønnsarbeidet opp mot øvrige viktige oppgaver 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. Den enkelte arbeidstakers tilfredshet med sitt fagforeningsarbeid er bl.a. avhengig av at vedkommende opplever å få større lønnsmessig gevinst ved å overlate disse forhandlingene til fagforeningen fremfor å forhandle sin egen lønn.

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. Trepertssamarbeidet, 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 konkurransevne. På denne måten vil ikke kronkursen påvirkes nevneverdig, og reduserer i mindre grad befolkningens 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.

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.

Politiets Fellesforbund er godt representert i Unios statlige forhandlingsutvalg hvor forbundsleder Sigve Bolstad 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 2018 og forrige landsmøte.

Denne landsmøteperioden, som har strukket seg over to år, har inneholdt relativt store svingninger når det gjelder rammene for både kjøpekraftsutvikling, reallønnsvekst, rentenivåer og prisutvikling.

Landsmøteperioden 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.

Utviklingen i norsk økonomi, herunder verdiskaping, arbeidsledighetstall, prisvekst, rentenivå og kronekurs er innenfor den norske modellen viktige indikatorer for hvilke forutsetninger som foreligger når man i lønnsoppgjørene skal 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 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.

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 har fortsatt en usikker arbeidssituasjon, og står fortsatt uten jobb. Det ble oppfordret til dugnad. Mange, spesielt i offentlig sektor har stått på med stor utholdenhet gjennom pandemien, og gjort 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 2020.

Årets hovedtariffoppgjør i staten endte med brudd 14. september fordi staten viste liten forhandlingsvilje. Partene måtte be riksmekleren om hjelp til å utarbeide en skisse partene kunne enes om. Resultatet i meklingen innebar at Unios medlemmer i staten totalt sett ble sikret reallønnsvekst. Dette ble sikret gjennom et generelt, sentralt tillegg på 0,44 prosent, gjeldende fra 1. oktober 2020. Det betydde også at det ikke settes av sentrale midler til lokale lønnsforhandlinger i år. Ansatte i lønnstrinn 47-63 fikk et tillegg på 0,54 prosent, noe som gir oppgjøret en likelønnsprofil.

I tillegg fikk Unio gjennom endringer i forhandlingsbestemmelsene som gir de tillitsvalgte bedre verktøy i sitt arbeid på arbeidsplassen. Blant annet er likestillingsbestemmelsene utvidet til også å gjelde andre former for diskriminering, som etnisk diskriminering. Tillitsvalgte vil også sette pris på gjennomslaget for såkalte «samtidige krav» i forhandlinger.

Norsk økonomi er ikke på samme nivå som den var før pandemien. Det vil ta tid før vi kjenner rekkevidden av dens langsiktige virkninger på norsk økonomi, og derved grunnlaget for de fremtidige lønnsoppgjørene. Det som imidlertid er sikkert, er at Norge står bedre rustet til å håndtere situasjonen enn mange andre land.

Hvilken retning norsk arbeidsliv tar de neste årtiene vil være avhengig av mange faktorer. Både politiske incentiver, internasjonale konjunkturer, oppfølging av klimamål, graden av innovasjon m.m.

Politikk har stor betydning for norsk samfunnsutvikling. På tvers av de politiske skillelinjene har man i ulik grad tro på ulike virkemidler, enten det gjelder stimuleringstiltak, restriksjoner, begrensninger eller markedsreguleringer. Det forholdet det imidlertid viser seg å være størst politisk enighet om, er behovet for å satse på kunnskap. Norge er bygget på kompetanse, og vårt kompetansefortrinn er sterkt knyttet til utvikling av kompetansemiljøer innenfor ulike sektorer.

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.

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. Forbundet legger stor vekt på lokallagenes egen autonomi i forhold til 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 lønnstatistikk. Bakgrunnen for den omfattende ressursbruken på denne tematikken er landsmøtets tydelige vedtak om hva som er Politiets Fellesforbund sin 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, men er nå integrert i LSI – vårt egenutviklede dataverktøy for lønnsforhandlinger.

Lønnsutredningsarbeid i landsmøteperioden

Forbundsstyret valgte i kjølvannet av forrige landsmøte å nedsette en egen lønnsutredningsgruppe (LUG), for å utrede mulighetsrom knyttet til nåværende og fremtidig lønnsarbeid. Lønnsutredningsgruppens sammensetning ble som følger:

- Andrea Mandt - leder
- Ørjan Hjortland
- Paal Knudsen
- Per Anders Røsjorde
- Per Otto Kolsvik
- Bente Elisabeth Bugge - sekretær

Lønnsutredningsgruppen leverte sin rapport til forbundsstyret i juni 2020, godt innenfor fristen satt av forbundsstyret og i henhold til mandatet.

Noen av rådene til lønnsutredningsgruppen var av strategisk karakter, og hører inn under behandlingen av Politiets Fellesforbunds strategiske handlingsplan. Flere av anbefalingene var av mer praktisk karakter og kan følges opp av forbundskontoret, mens andre var knyttet til helt konkrete forslag til vedtak i lønnsaken på landsmøtet.

Det er naturlig at lønnsutredningsgruppens forslag til vedtak behandles i saksunderlaget til landsmøtet. LUG har ikke gjennomgått eksisterende vedtak, og foretatt vurderinger av hvilke av disse som bør videreføres, men foreslår følgende tre vedtak på selvstendig grunnlag:

- **Politiets Fellesforbund skal jobbe for at det 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 være pådriver for et fremtidsrettet lønssystem i staten som verdsetter politietatens særlige kompetanse og ansvar. Systemet må sikre lønnsutvikling gjennom karrieren.**
- **Politiets Fellesforbund skal arbeide for en profesjonalisering og anerkjennelse av etterforskningsfaget hvor lønn skal være et aktivt virkemiddel.**

Arbeidet med nytt lønssystem i staten

Det har i landsmøteperioden vært arbeidet intensivt i henhold til protokolltilførsel 1 i hovedtariffavtalen, som handler om å etablere et nytt lønnsystem i staten. Så langt har ikke partene på statsområdet blitt enige, men arbeidet fortsetter.

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 (se neste kapittel) og bortfallet av SST.

Prioriteter i landsmøteperioden

Forbundsstyret har i landsmøteperioden hatt tre prioriterte områder innen lønnsarbeidet:

- Lønnsutvikling
- Etterforskningsløftet
- Pensjon

Dette er en direkte konsekvens av vedtak fattet av landsmøtet 2018, og setter kraft bak arbeidet med de prioriterte områdene. Det redegjøres i det videre for hvert av områdene - hva som gjøres og hva som foreligger av konkrete planer mht. videre oppfølging.

4.1 LØNNSNIVÅ

Historikk

Siden landsmøtet i 2015, er det gjennomført endringer i måten lønnsdata rapporteres på for offentlige virksomheter som politi- og lensmannsetaten. Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST) ble lagt ned fra og med 2015. Det medfører at det ikke lenger finnes et felles system for rapportering av lønnsopplysninger for statsansatte. Fra 2015 ble A-ordningen etablert. Den er regulert av a-opplysningsloven og er i henhold til en felles standard hvor alle arbeidsgivere både privat og offentlig rapporterer inn en månedlig A-melding til NAV, SSB og Skatteetaten som omhandler ansattes inntekt, arbeidsforhold, og arbeidsgiveravgift for virksomheten.

Etter nedleggelsen av SST er det ikke lenger mulig på en forsvarlig måte å sammenligne utviklingen i grunnlønn opp mot andre ansatte i staten. Statistisk sentralbyrå (SSB) rapporterer på gjennomsnittlig avtalt månedslønn for alle ansatte i staten. Avtalt månedslønn, som er en del av rapporteringen i A-meldingen, inneholder informasjon om summen av grunnlønn og faste tillegg. Dette medfører at Politiets Fellesforbund også må benytte seg av denne definisjonen når det skal gjøres sammenligninger med gjennomsnittet for andre ansatte i staten. Hovedavtalens § 2 sin definisjon på lønn er sammenfallende med A-meldingens definisjon av lønnsbegrepet. Politiets Fellesforbund har i sine interne rapporteringsrutiner sentralt og lokalt fokus på grunnlønn i sine analyser.

Utviklingstiltak

Høsten 2019 ble rapporten «Lønnsutviklingen i politiet 2015 - 2018» ferdigstilt i samarbeid med Politidirektoratet. Denne rapporten inneholdt SSB-data for sammenligning mot andre grupper i staten. Rapporten dokumenterte at den akkumulerte nominelle lønnsveksten for

politistillinger generelt hadde vært noe lavere enn for statsansatte sykepleiere i perioden. Den dokumenterte også at gruppen sivilt ansatte med ATB-tillegg, som for eksempel arrestforvarere og grensekontrollører, hadde hatt en lønnsvekst som lå noe høyere enn lønnsveksten for statsansatte i perioden.

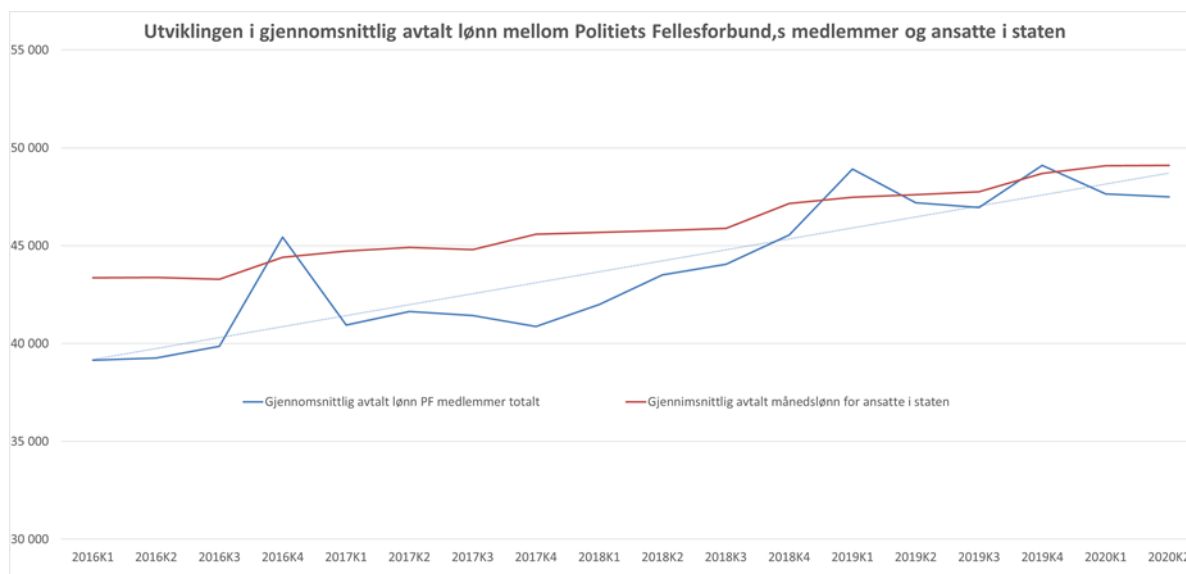
Politiets Fellesforbund har i perioden 2015 - 2020 arbeidet fortløpende med å rapportere på lønnsstatus og lønnsutvikling i hvert enkelt lokallag. Vi har forsøkt å forbedre månedlig datagrunnlag som innhentes fra politiets lønns- og personalsystem (SAP) i dialog med direktoratet for økonomistyring (DFØ) og politidirektoratet. Vårt fokus har vært å sørge for at kvaliteten på lønnsdata har vært så god som mulig slik at analyser av medlemmenes grunnlønn, faste og variable tillegg er kvalitativt akseptable. I tillegg til månedlige rapporteringer til lokallagene, har det i 2020 vært utviklet funksjonalitet i Politiets Fellesforbund sitt eget lønnsinformasjonssystem (LSI). Dette gjør det mulig for hvert lokallag å lage analyser tilpasset sine behov for å analysere lønnsutvikling sentralt og lokalt som grunnlag for drøftinger og forhandlinger.

Landsmøtevedtaket på lønn

Landsmøtevedtaket fra 2015 på lønn har som målsetting at Politiets Fellesforbund sine medlemmer skal minst være på nivå med gjennomsnittet i staten innen 2019. På grunn av omlegging til A-ordningen og sammenligningsgrunnlag basert på tall fra Statistisk sentralbyrå, er lønnsbegrepet definert som grunnlønn pluss faste tillegg som også er i tråd med hovedtariffavtalens bestemmelser.

Politiets Fellesforbund sin egen statistikk for medlemmer har fortsatt et hovedfokus på grunnlønn i sine analyser. Utvikling i gjennomsnittlig lønnstrinn for våre medlemmer har vært positiv i perioden fra første kvartal 2016 til og med 3 kvartal 2020. Det kan se ut som om økningen i grunnlønn har vært større enn det som har vært lagt til grunn i de årlige hovedtariffoppgjørene i perioden. I tillegg til at det er en positiv utvikling på summen av faste tillegg. Med dette utgangspunktet viser analyser at Politiets Fellesforbund sine medlemmer ved flere anledninger har passert gjennomsnittet for lønnsnivå i staten, og på den måten levert på landsmøtevedtaket om å etablere et lønnsnivå på nivå med staten for øvrig. Statistikken er sårbar for store variasjoner, da ansettelse av 400 Pb1 stillinger og 45 lavt normerte stillinger innenfor sivil rettspleie vil kunne påvirke statistikken negativt, uten at det betyr at lønnsnivået generelt sett har sunket.

Det påpekes at A-ordningens og hovedtariffavtalens definisjon av lønn også inneholder belastningsbegrunnede lønnskomponenter, som f.eks. ATB-kompensasjon.



Grafen ovenfor viser hvordan utviklingen har vært opp mot avtalt lønn i staten fra første kvartal 2016 til og med andre kvartal 2020.

Tiltak for å nå landsmøtevedtaket på lønn

Siden landsmøtevedtaket om lønnsutvikling ble fattet i 2015, har forbundet jobbet målrettet for å sikre en bedre lønnsutvikling og for å kunne etablere et lønnsnivå minst på høyde med staten for øvrig.

I denne sammenheng har det vært fokusert på intern opplæring av tillitsvalgte. Å skape lønnsglidning utenom de sentrale og lokale årlige forhandlingene har vært en suksessfaktor. Iverksettelsen av nærpolitireformen i januar 2016 med påfølgende personalløp, har gitt lønnsmessige muligheter som mange lokallag benyttet seg av.

Lønnsutvikling har stått som et fast tema på samtlige lokallagsledersamlinger som er gjennomført i perioden. Saker knyttet til landsmøtevedtaket er også behandlet av forbundsstyret. Forbundsstyret besluttet, som tidligere nevnt, å nedsette en bredt sammensatt lønnsutredningsgruppe (LUG) som har hatt som mandat å komme med forslag til hva som kan gjøres for at Politiets Fellesforbund sine medlemmer får en bedre lønnsutvikling.

Det har vært fokus på kontinuerlig forbedring av systemer og rutiner som verktøy for å bidra til at lokallagene har mulighet til å holde oversikt over egne medlemmer sin lønnsutvikling tilpasset lokale behov.

Det har vært arbeidet aktivt politisk for å påvirke budsjettsituasjonen i politiet, for igjen å skape mer handlingsrom i budsjettene, med tanke på kunne jobbe mer aktivt med lønnsdannelse.

Etterforskningsløftet har vært viktig for å bidra til lønnsutviklingen. Endringene av kompetansekriteriene – med automatiske opprykk til PB 2 og PB 3 har hatt dobbel effekt. For det første har de bidratt til å bruke driftsbudsjettene for å finansiere oppnormeringer. Og for det andre har de bidratt til at man i lokale lønnsforhandlinger kan benytte tildelt pott på andre medlemsgrupper, siden man slipper å benytte potten på å oppnormere pb-gruppen.

Samlet sett har Politiets Fellesforbund lyktes i sin strategi med å etablere en **lønnsutvikling** i tråd med landsmøtene sine forventninger. Det er ikke dermed sagt at **lønnsnivåene** er riktige.

Lønnsnivå

Politiets Fellesforbund må i kommende landsmøteperiode ha sterkt fokus på å unngå at staten førøvrig atter en gang drar fra politietaten hva gjelder lønnsutvikling. Dette er mer et vedlikeholdsprosjekt. Det vil imidlertid være vesentlig å vurdere våre medlemsgruppers lønnsnivå. Hvordan ligger vi an i forhold til sammenlignbare grupper når det gjelder kompetanse, utdanning, ansvar, risiko og belastning?

En viktig arena for dette arbeidet kan være arbeidet med nytt lønssystem i staten.

4.2 ETTERFORSKNINGSLØFTET

En viktig del av bakgrunnen for etterforskningsløftet var en rekke rapporter som pekte på utfordringer og risikomomenter innen etterforskning. I tillegg til å trekke frem behov for faglig forbedring, var også rapportene meget tydelige på nødvendigheten av å bedre statusen i etterforskningsfaget gjennom lønnsheving.

Riksadvokaten og politidirektøren presenterte sammen «Handlingsplanen for løft av etterforskningsfeltet» i desember 2015. Denne inneholdt 19 definerte tiltak og dannet videre grunnlag for en rekke gjennomføringsprosjekter i Politidirektoratet under samlebetegnelsen «Etterforskningsløftet». Tiltak nr. 9 gjaldt utredning av karriereløp med definerte lønnsnivåer og hadde naturligvis et særlig fokus for Politiets Fellesforbund gjennom hele vår deltakelse i etterforskningsløftets styringsgrupper. Først gjennom presisering av at karriereveier og interessante arbeidsoppgaver i seg selv ikke innebærer et lønnsløft, og deretter gjennom stadige etterlysninger av igangsetting og leveranse på nettopp tiltak 9 i perioden 2016 – 2018.

Behovet for enda større tydelighet var også bakgrunnen for at landsmøtet i 2018 inntok etterforskningsløftet i lønnsaken ved å vedta følgende pkt 3:

Politiets Fellesforbund skal bidra i arbeidet med et lønsmessig etterforskningsløft i norsk politi. Politiets Fellesforbund kan ikke godta at etterforskningsløftet går på bekostning av de øvrige medlemmers lønnsutvikling.

Selv om etterforskningsløftet som nasjonalt prosjekt ble overført til linjen 1. januar 2019, har vi fortsatt å jobbe målrettet med dette kravet både mot Politidirektoratet, politikere og i budsjettprosesser. Det har gitt resultater. Først gjennom utvidet tolkning av instruktøravtalen og videre gjennom de nye kompetansekriteriene for PB1 – PB3.

Kompetansekriteriene fikk betegnelsen fase 1 i arbeidet med å utvikle karriereløp innen etterforskning. Gjennom automatiske opprykk og kortere ansiennitetskrav for opprykk innen etterforskning, gir disse betydelige lønnsløft i sammenheng med gode lokale lønnspolitikker.

I skrivende stund er vi i gang med fase 2 i prosessen og det omforente mandatet for arbeidsgruppen bekrefter gjennomslag for Politiets Fellesforbunds lønnsfokus gjennom å uttale at:

«Fase 2 skal også omhandle vurdering/bruk av økonomiske incitamenter for styrking av etterforskningsfeltet i politi- og lensmannsetaten».

Arbeidsgruppen vil etter planen ferdigstille fase 2 i løpet av høsten 2020 og det kan dermed kanskje synes unødvendig med videreføring av gjeldende landsmøtevedtak. På den annen side finnes det ingen garantier. Dersom prosessen skulle dra ut, kan opprettholdelse av Politiets Fellesforbunds tydelige fokus og krav likevel bli avgjørende for å sikre måloppnåelsen.

Som det fremgår av vedtaksforslag i saken videreføres satsningen på etterforskning med et fornyet vedtak, foreslått av lønnsutredningsgruppen (LUG). Se forslag til vedtak.

- **Politiets Fellesforbund skal arbeide for en profesjonalisering og anerkjennelse av etterforskningsfaget hvor lønn skal være et aktivt virkemiddel.**

Deres begrunnelse for å foreslå dette vedtaket er for det første at etterforskningsløftet nå er avvirket som prosjekt og lagt i linjen. Videre mener arbeidsgruppen at det er på høy tid at etterforskning som fag får den anerkjennelsen og profesjonaliseringen som vi ser den får i andre land, men som ikke helt har lyktes i Norge. Å bruke lønn som aktivt virkemiddel her, kan i et langsiktig perspektiv slå positivt ut for andre medlemsgrupper.

4.3 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. Nye forhandlinger er i skrivende stund ikke gjenopptatt.

Det siste som har skjedd på pensjonsfronten er at regjeringen har sendt et forslag om å fjerne plikten til å tre av ved særaldersgrensen ut på høring. LO, YS og Unio har levert felles høringssvar på dette lovforslaget, der vi er svært kritiske til prosessen, og der vi anmoder 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 til regjeringen. Endringer i særaldersgrensene må være like faglig fundert som da de ble innført, og endringer må skje på faglig grunnlag – ikke på ideologisk basis.

AFP er også en vesentlig del av pensjonsbetingelsene til mange av våre sivile medlemmer. Tilpasninger mellom privat og offentlig sektor gjør at Politiets Fellesforbund må legge vekt 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.

Politiets Fellesforbund vil nok måtte ha et stort fokus på pensjon også i kommende landsmøteperiode, da det er en rekke forhold som ikke er avklart knyttet til pensjonsbetingelser for mange av våre medlemmer. Vedtakene våre må gjenspeile dette.

Med bakgrunn i strategisk handlingsplan 2018 - 2021, forbundsstyrets prioriterte områder, råd fra lønnsutredningsgruppen, råd fra fagmiljøet på forbundskontoret, og forbundsstyrets egen debatt, **innstiller forbundsstyret til landsmøtet å fatte følgende vedtak i lønnsaken:**

Vedtak:

1. Arbeid med lønnsvilkår for våre medlemmer er Politiets Fellesforbund sin viktigste sak. Alle våre tillitsvalgte har et ansvar for å ivareta våre medlemmer lønnsmessig - på sentralt nivå, virksomhetsnivå og på delebert nivå, - med de virkemidler som ligger innenfor hovedtariffavtalens rammer for de ulike nivåene.
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. Lønnsnivået til bachelorutdannede i politiet må harmoneres med offentlig tilsatte på andre tariffområder som SPEKTER, KS og Oslo kommune. Politiet må i tillegg kompenseres for risiko, ansvar og belastning.
4. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at det 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. Politiets Fellesforbund skal være pådriver for et fremtidsrettet lønssystem i staten som verdsetter politietatens særlige kompetanse, ansvar og utsatthet for risiko. Systemet må sikre lønnsutvikling gjennom karrieren.
6. Politiets Fellesforbund skal arbeide for en profesjonalisering og anerkjennelse av etterforskningsfaget hvor lønn skal være et aktivt virkemiddel.
7. Vedtakene erstatter tidligere vedtak om lønn og pensjon.