



KRIMINALOMSORGENS YRKESFORBUND

Kriminalomsorgsdirektoratet
v/forhandlingsleder

Kopi:
KY Sentralstyret

Vår referanse:
TL/2021-251/01

Dato:
29.09.21

KRIMINALOMSORGENS YRKESFORBUNDS KRAV TIL LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA 2.5.1 – 2021

De lokale forhandlingene for 2021 skal etter enighet mellom partene gjennomføres kun som sentrale forhandlinger på virksomhetsnivå. Det ble i de innlennende forhandlingene avtalt at større gruppekrav fra organisasjonene skulle overleveres separat. Kriminalomsorgens Yrkesforbund (KY) vil med dette presentere våre hovedkrav for større grupper og andre primærkrav i forbindelse med de lokale forhandlingene.

KY har medlemmer på alle nivå og organiserer innen alle stillingskoder i kriminalomsorgen, men primært i førstelinjen. Våre primærkrav gjenspeiler derfor behovet for å sørge for at potten fordeles på en slik måte at førstelinjen prioriteres og som et minimum får en like stor del av potten som det gruppene utgjør av den samlede lønnsmassen (pro rata). Dette krever etter vår oppfatning en størst mulig fordeling gjennom gruppekrav og særavtaler.

KY har, sammen med to andre organisasjoner, overlevert større gruppekrav i forbindelse med forhandlingene. En sammenfatning av disse kravene er plassert nedenfor. For KY er det viktig at de store gruppene sikres en god lønnsutvikling. Det er spesielt viktig at stillingskoder som beviselig har hatt en svak lønnsutvikling over tid tilgodeses i disse forhandlingene. Lønnsrammene representerer en betydelig utfordring etter bortfallet av de sentrale justeringsforhandlingene. Etter vår oppfatning må partene på virksomhetsnivå ta et ansvar for å sikre at lønnsrammene ivaretas når partene i staten ikke lenger gjør dette. I Kriminalomsorgen er det lønnsrammene 17, 21 og 39 som krever en spesiell ivaretagelse.

For å sikre en lønnsutvikling for ansatte i lønnsramme 21 krever vi en minimumsavlønning etter følgende modell:

- lønnstrinn 55 ved 10 års ansiennitet
- lønnstrinn 58 ved 16 års ansiennitet

En lønnsutvikling i tråd med modellen ovenfor vil etter organisasjonenes oppfatning medvirke til å sikre lønnsutvikling til tross for lønnsrammens beskaffenhet.

For lønnsramme 17 kreves en ny definert minimumsavlønning etter følgende modell:

- 16 års ansiennitet: minimum lønnstrinn 48
- 20 års ansiennitet: minimum lønnstrinn 49
- 24 års ansiennitet: minimum lønnstrinn 52
- 28 års ansiennitet: minimum lønnstrinn 53

For lønnsramme 39 kreves en ny definert minimumsavlønning etter følgende modell:

- 10 års ansiennitet: minimum alternativ 9
- 16 års ansiennitet: minimum lønnstrinn 48
- 20 års ansiennitet: minimum lønnstrinn 49
- 24 års ansiennitet: minimum lønnstrinn 50

- 28 års ansiennitet: minimum lønnstrinn 53
- 34 års ansiennitet: minimum lønnstrinn 54

Avslutningsvis kreves en avtale om håndteringen av ansatte som er direkteplassert i lønnsrammer (alternativ 11-problematikken). I disse tilfellene må det avtales at de ansatte plasseres tilbake i lønnsrammens ordinære alternativer dersom de får en lønnsmessig uttelling ved en slik løsning.

Enkelte større grupper i virksomheten som er plassert i lønnsspenn er også i behov av en generell ivaretagelse og trenger derfor etter vår oppfatning generelle tillegg. Vi krever en ny definert minimumsavlønning for disse gruppene:

0265	Fengselsførstebetjent	minimum lønnstrinn 60
1363	Seniorkonsulent	minimum lønnstrinn 52

For å sikre medlemmer i stillingskoder der det har vært en lav lønnsutvikling krever vi dessuten ett lønnstrinn for stillingskodene:

1065 Konsulent
0278 Underverksmester

Dersom arbeidsgiver finner å ikke kunne akseptere våre primærkrav krever vi innført et utjevningstillegg for de av våre medlemmer som har hatt en spesielt lav lønnsutvikling over tid, jf. den av arbeidsgiver utarbeidede lønnsstatistikk. Vi mener et slikt utjevningstillegg må omfatte de stillinger som åpenbart har hatt en svakere lønnsutvikling som gruppe enn andre i virksomheten. Etter lønnsstatistikken omfatter dette i all hovedsak grupper som har en gjennomsnittslønn under lavtlønnsdefinisjonen i arbeidslivet eller ligger under gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Et utjevningstillegg vil medvirke til å utjevne lønnsforskjeller og sikre at bestemte grupper ikke blir hengende uforholdsmessig langt etter andre grupper i Kriminalomsorgen. Vi mener et slikt utjevningstillegg kan bestå i ett lønnstrinn for alle ansatte med lønnstrinn 56 eller lavere.

Vi viser til felles protokolltilførsel fra tvisteløsningen av de delegerte forhandlingene i region øst i 2019. Forbundet har en forventning om at arbeidsgiver kommer med et tilbud om lønnsøkning for operative fengselsførstebetjenter. KY forventer også at arbeidsgiver kommer med konkrete tilbud for å adressere problematikken med stillingskoder i bøtetenesten.

For KY er det viktig at alle medlemmer sikres et minimum av lønnsutvikling over tid. Enkelte grupper har ifølge statistikk utarbeidet av arbeidsgiver hatt en svak lønnsutvikling. Forbundet er derfor tariffpolitisk bundet til å jobbe for en utjevning mellom de grupper som har hatt en henholdsvis svak og sterkere lønnsutvikling over tid. Vi krever derfor etablert en arbeidsgruppe for å se på mulighetene for å innføre en lavtlønnsgarantiordning for de av våre medlemmer som har en lønn som er spesielt lav i forhold til gjennomsnittet for alle arbeidstakere i etaten.

KY er fornøyd med de eksisterende særavtaler, men vi forbeholder oss retten til å komme med nye og endrede krav knyttet til særavtaler, herunder en revisjon av omfangsbestemmelser, godtgjøring og sosiale bestemmelser i kriminalomsorgens særavtaler og eventuelt behovet for å opprette nye særavtaler. Vi forbeholder oss også retten til å komme med nye og eventuelt endrede krav knyttet til større eller mindre grupper underveis i forhandlingene.

Med hilsen



Thomas Lind
Forhandlingsleder