

Tariffpolitisk dokument

Lokale lønnsforhandlinger 2022

Kriminalomsorgens Yrkesforbund



Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
Forord	3
Innledning	4
Medlemmene og de tillitsvalgte – fundamentet i fagforeningen	5
Prioritering av krav	6
Den generelle lønnsutviklingen	7
Sentrale tema	9
Hva er rammen?	9
Ulike tillegg og prioriteringer	10
Heltid og innleie	11
Kompetanse, bemanning og oppgavedeling	12
Grønne tariffavtaler	13
Endringer innen arbeidstid	14
Lokale lønnsforhandlinger 2022	15
Kriterier og prinsipper for vurdering av lønn i kriminalomsorgen	16
Krav knyttet til de enkelte stillingskoder	17
Stillingskodene 0264 fengselsbetjent og 0275 verksbetjent	18
Stillingskode 1408 førstekonsulent	20
Stillingskode 1065 konsulent	21
Stillingskode 1201 miljøterapeut	22
Stillingskode 0808 miljøterapeut	23
Stillingskode 1078 betjent	24
Stillingskode 0269 fritidsleder	25
Stillingskode 0278 underverksmester	26
Stillingskode 0265 fengselsførstebetjent	27
Stillingskode 0266 fengselsinspektør	28
Stillingskode 1415 verksmester	29
De sentrale forhandlingene 2022 – resultat	30
Generelle tillegg	30
Spesielle tillegg	31
Økning i fellesbestemmelsene	31
«Gjennomsnittlig turnusansatt» i lønnstrinn 46	31
Det nye lønnssystemet	31
Beskrivelse av det nye lønnssystemet	31
Sikringsbestemmelser ved overgang til nytt lønnssystem	33

Forord

På forsommeren fikk vi i havn det sentrale oppgjøret i staten. Nå er det straks lokale forhandlinger i Kriminalomsorgen.

Partene i virksomheten har plikt til å gjennomføre reelle lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver skal ikke forhåndsbestemme eller diktere resultatet. Både de tillitsvalgte og arbeidsgiver skal begrunne og dokumentere sine standpunkter. Tillitsvalgtes argumenter skal lyttes til og tas på alvor.

Det er lønnstillegg utover det som er avtalt sentralt – og fordelingen av slike lokale tillegg – det skal forhandles om. I årets tariffoppgjør i staten ble KDD og LO Stat og YS Stat enige om at det lokalt skal forhandles innenfor en ramme på 0,85 % pr. dato av lønsmassen med virkning fra 1. mai. Det er altså tatt høyde for lokale tillegg på den enkelte virksomhet i staten.

Arbeidsledigheten har vært høy og koronasitasjonen har preget privat sektor på en annen måte enn staten og resten av offentlig sektor. I det offentlige har medarbeidere hatt ansettelsestrygghet, men pandemien har vist hvor viktige statens ansatte er. Lønnsveksten som allerede er avtalt sentralt og den som skal avtales lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper av arbeidstakere i Kriminalomsorgen som virksomhet. Den er av betydning for Kriminalomsorgen som et arbeidsmarked. Lønnsveksten forutsettes å være nokså lik for de enkelte arbeidstakergruppene. Etatens ledere må også ta ansvar for den lønnsmoderasjonen det sentrale oppgjøret har lagt opp til. Dette slås blant annet fast i Riksmeklers møtebok under tariffpolitiske forutsetninger. Jeg forutsetter derfor at de lokale forhandlingene skal gi mest til førstelinjen og til de som står for den aktive tjenesteproduksjonen.

Arbeidsgiver i virksomheten skal gi lønnsopplysninger til tillitsvalgte. Det slo arbeidsretten fast i en dom i 2008. Normalt sett får forbundet statistikkgrunnlag for oppgjøret i løpet av juli måned, men inneværende år har utfordringer med omlegging til nytt lønssystem gjort at statistikken neppe blir tilgjengelig før utgangen av august måned.

I mangel av statistikk blir diskusjoner på bakgrunn av dette tariffpolitiske dokumentet viktige. Jeg håper de regionale og den sentrale samlingen vil gi forbundet gode innspill slik at sentralstyret kan vedta godt forankrede krav til Kriminalomsorgens lokale lønnsforhandlinger dette året.

Lykke til alle sammen og på forhånd takk for konstruktive bidrag.

Tor Erik Larsen
Forbundsleder



*Trepartssamarbeidet
er en felles forpliktelse
for å skape suksess.*

Innledning

I begynnelsen av 2020 hadde de fleste et svært optimistisk syn på økonomien generelt og lønnsutviklingen spesielt. Anslagene for lønnsoppgjøret lå den for første gang på flere år langt opp på 3-tallet og noen tok sågar til orde for en lønnsutvikling på over 4 %. Så traff koronapandemien. Lønnsoppgjøret 2020 ble utsatt og først gjennomført på senhøsten. Det endelige resultatet ble, som et resultat av statens formidable utgifter, på magre 1,7 %.

Koronapandemien har ført med seg en krisetid for norsk og internasjonal økonomi som det vil ta lang tid å komme seg ut av. Pandemien har ført til en svakere økonomi over hele verden og flere av Norges handelspartnere har blitt hardt rammet av pandemien. Så traff konsekvensene av krigen i Ukraina oss med full kraft denne våren og sommeren. Usikkerheten rundt utviklingen i norsk økonomi er uvanlig stor, både gjennom de pågående krisene og konsekvensene etter at krisetiden er over. Den rådende situasjonen innebar en sterk argumentasjon til fordel for frontfagsmodellen og moderasjon i kravene fra arbeidstakersiden i årets lønnsoppgjør. Resultatet av tariffoppgjøret for frontfaget fungerer som kjent som en veiledende norm for andre tariffområder. Modellen settes på prøve i både krisetider og oppgangstider, ettersom ulike deler av økonomien treffes ulikt.

For mange i offentlig sektor var hovedoppgjøret i 2020 og mellomoppgjøret i 2021 preget av koronapandemien. Det ble lagt begrensninger på nødvendig utvikling av tariffavtalene slik at behovet for tariffmessige endringer og forbedringer innenfor de ulike avtaleområdene derfor var større enn noen gang før når vi gikk inn i hovedoppgjøret 2022. Det ble oppnådd enighet om en høyere ramme enn for frontfaget både i statsoppgjøret og kommuneoppgjøret denne våren. Det er relativt uvanlig og er et signal om at hovedsammenslutningene kommer til å kreve en høyere lønnsvekst for offentlig ansatte i tiden fremover. Likevel er det bred enighet om frontfagsmodellen. Den koordinerte lønnsdannelsen gjennom modellen skal bidra til å sikre viktige overordnede mål som full sysselsetting og høy verdiskaping. Den norske lønnsdannelsen har tradisjon for å ivareta helhetshensyn, og bygger på prinsippene som er nedfelt i NOU 2013:13 (det såkalte Holden III-utvalget), som arbeidslivets parter sluttet seg til.

Den koordinerte lønnsdannelsen har sikret oss stabil kronekurs, forutsigbar rente og lav inflasjon. Frontfagsmodellen har også bidratt til at vi har relativt små lønnsforskjeller ved at den hindrer yrker med sterkeste markedskraft i å få presset opp sin egen lønn på bekostning av andre. Frontfaget er avhengig av at alle grupper og aktører slutter opp om modellen. En av forutsetningene er at de sentrale parter kommer med tydelige og realistiske prognoser for hva som ligger i den økonomiske rammen. Frontfagsrammen må også være fleksibel nok til at berettigede krav kan få høyere rammer i enkeltoppgjør, og det må være rom for at andre sektor finner andre profiler enn det som avtales i frontfaget. Over tid må likevel lønnsveksten for alle sektorer være på linje med resultatene i frontfaget.

Vi er inne i en periode med stor økonomisk usikkerhet som medfører et betydelig press på arbeidslivets parter. Det er grunn til å forvente at lønnsoppgjørene under krisetid vil bli magrere enn det som har vært normalen de senere årene. Kommende sentrale og lokale lønnsoppgjør vil trolig kreve at arbeidstakerorganisasjonene er forberedt på en annen måte og evner å prioritere krav som sikrer rekruttering til virksomhetene og gir mulighet til å beholde essensiell kompetanse. Det blir med andre ord trolig viktigere å spisse prioritering av krav i fremtidige lønnsforhandlinger. Til det kreves god informasjon som distribueres vidt. I enhver forhandling er det viktig at vi som part er i besittelse av kunnskap, men i lønnsforhandlingene er det nesten helt avgjørende at vi også argumenterer med ny og oppdatert kunnskap. Dette tariffheftet tar sikte på å øke kompetansen til de enkelte involvert i de lokale lønnsforhandlingene og gi et godt utgangspunkt for de diskusjoner som skal gjennomføres før forbundet lander sine krav inn til forhandlingene.



Thomas Lind
Forhandlingsleder

Scientia

Potentia

Est

Medlemmene og de tillitsvalgte – fundamentet i fagforeningen

Etter en noe nedadgående trend i antall fagorganiserte totalt de senere årene viste koronapandemien at arbeidstakere generelt sett i økende grad organiserer seg når tider føles mer usikre. Folk trenger trygghet og hjelp når arbeidslivet blir mer utsatt. Bistand kan fagforeningen bidra med, men vi har også opplevd at medlemmer melder seg ut på grunn av vanskeligheter de møter, som med økende private kostnader og en opplevelse av at fagforeningsmedlemskapet ikke gir medlemmet tilstrekkelig valuta for kontingenten.

Våre tillitsvalgte på alle nivå er et av de viktigste verktøyene for at medlemmer skal få en god og trygg arbeidshverdag og bistand når de trenger det. KY som forbund tar alltid imot nye medlemmer som kan nyte godt av forbundets kompetanse og bidra til vårt felleskap.

Det er svært viktig å sørge for at vi beholder de nye medlemmene som er kommet til og at vi verver nye og dermed vokser som forbund. Forbundet skal bidra til å bedre lønns- og arbeidsvilkårene til Kriminalomsorgens ansatte og vi står selvfølgelig sterkere med en betydelig medlemsmasse i ryggen.

Tariffoppgjørene er blant de viktigste virkemidlene for å sikre lønns- og arbeidsvilkår. Undersøkelser viser at organiserte har høyere lønn enn uorganiserte, uavhengig av sektor i arbeidslivet. Dette skyldes at arbeidstakere gjennom rammene av en tariffavtale sikres en lønnsutvikling og at man har tillitsvalgte på arbeidsplassen som bidrar til en god fordeling av rammer og verdiskapning til medlemmene.

De lokale lønnsforhandlingene er en svært viktig arena for forbundet med tanke på ivaretagelse av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Det er derfor av avgjørende betydning at forbundets tariffsamlinger inneholder konstruktive og gode diskusjoner.



Prioritering av krav

Det er naturlig at tariffsamlingene diskuterer temaer som adresserer punktene nedenfor og eventuelle tiltak og krav som er nødvendige for å sikre medlemmene bedre arbeidsvilkår – både på kort og lengre sikt.

- Sikre medlemmenes kjøpekraft
- Sikre medlemmenes lønnsutvikling gjennom generelle tillegg, heving av minstelønnsatser og garantilønnsatser
- Prioritere lønnsutvikling for særskilt fagkompetanse
- Sikre at grupper som har hatt mindrelønnsutvikling kompenseres
- Sikre uttelling for kompetanse
- Heve tilleggene for ubekvem arbeidstid
- Sikre likelønnsutviklingen
- Fortsette arbeidet med å sikre fast ansettelse
- Adressere heltidskultur og rett til hele stillinger

Tariffsamlingenes behandling skal ta utgangspunkt i punktene ovenfor. Samlingene skal behandle og foreslå konkrete krav til sentralstyret i lys av punktene ovenfor og gjennom spørsmålene nedenfor.

I regionens prioritering av krav som skal sendes for behandling på den sentrale tariffsamlingen og til vedtak i sentralstyret bes man om å diskutere følgende:

Er det noen av punktene som skal tillegges særskilt vekt?

Er det nye punkter som bør prioriteres?

Hvilke punkter kan eventuelt tas ut av prioriteringslista? Gi en begrunnelse.

Hvilke punkter er viktigst?



Den generelle lønnsutviklingen

KY har som mål at våre medlemmer skal få en forsvarlig lønnsutvikling gjennom inntektsoppgjørene. Sentral og koordinert lønnsdannelse i staten i kombinasjon med lokal lønnsdannelse gjennom de lokale lønnsforhandlingene vil kunne sikre den enkelte en god og forsvarlig lønnsutvikling samtidig som den gir en bærekraftig inntektsutvikling som gir opprettholdt eller bedret kjøpekraft for det enkelte medlem. Vi har, som nevnt innledningsvis, imidlertid en rekke utfordringer i skrivende stund som gjør det nær umulig å sikre kjøpekraften i 2022. For inneværende år handler det for forbundet, som for en rekke andre forbund, om tiltak for å sikre at reallønnsnedgangen blir så liten som mulig.

KY mener at man innenfor vår virksomhet og etter sammenligninger med andre virksomheter i staten vi samhandler med og opplever konkurranse om arbeidskraften med, bør gjøre prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Det må også sikres særskilte tillegg til lavlønte.

Det bør i tråd med vedtatt lønnspolitisk dokument for Kriminalomsorgen tas hensyn til utdanning, kompetanse, innsats, ansvar og oppnådde resultater i de kommende lokale lønnsforhandlingene.

Tillitsvalgtes lønnsforhold

Engasjerte og kvalifiserte tillitsvalgte er en viktig forutsetning for godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte på alle nivåer i Kriminalomsorgen. Tillitsvalgte som involveres i planer og drift av virksomheten bidrar til utvikling, omstilling og effektivisering av etaten. Det rapporteres at det blir vanskeligere å finne tillitsvalgte og det er en alvorlig utvikling som må adresseres.

Tillitsvalgtapparatet bidrar til legitimitet og oppslutning om nødvendige omstillinger og tilpasninger. De tillitsvalgte er en nødvendig ressurs for å kunne realisere virksomhetens mål og mange tillitsvalgte bruker ofte deler av sin fritid for å bidra på en slik måte som vervet både forutsetter og krever. Denne innsatsen og dette bidraget må kompenseres, for eksempel gjennom høyere lønnstillegg.

Tillitsvalgtarbeid er kompetansegivende og verv som tillitsvalgt må derfor reflekteres i den enkeltes lønnsutvikling. Noen tillitsvalgte opplever å sakke akterut inntektsmessig. Organisasjonsarbeid og innsats i lokalt partssamarbeid gir ikke samme uttelling ved lønnsforhandlingene som prestasjoner knyttet til stilling. Dette er en av årsakene til at det blir stadig vanskeligere å rekruttere nye tillitsvalgte.

KY mener derfor at partene må avtalefeste at tillitsvalgte skal ha lønnsprogresjon som minst er på nivå med den gjennomsnittlige lønnsutviklingen i virksomheten. Det må også etableres systemer som sikrer en vurdering av kompetanse og lønnsvilkår for tillitsvalgte som går tilbake til sitt ordinære arbeid når de trer ut av vervet.

Likelønn

KY mener at kjønnsbaserte lønnsforskjeller ikke kan forsvares. Det er kun objektive faktorer som kompetanse, ansvar, påkjenning og arbeidsforhold som skal forklare lønnsforskjeller.

Likelønnsperspektivet i Kriminalomsorgen skal ivaretas utenom de lokale lønnsforhandlingene etter hovedtariffavtalen punkt 2.5.3 nr. 3. Forbundet mener at en avsetning av midler til en egen likelønnsnett kan være et egnet tiltak for å sikre at likelønn ivaretas.

På virksomhetsnivå er et aktivt, målrettet og planmessig arbeid for likestilling og mot diskriminering nødvendig for å bidra til likelønn. Forbundet mener at et slikt arbeid minst må omfatte rekrutteringstiltak, planer for karriereutvikling samt lønns- og arbeidsvilkår. Undersøkelser viser at det særlig er mens arbeidstakere har barn i småbarnsfasen at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn oppstår. Planmessig håndtering av tilbakekomst fra foreldrepermisjon er derfor et viktig virkemiddel for å sikre likelønn mellom kjønnene.

Manglende innsyn i andre ansattes arbeidsvilkår har vært betydelig hinder i arbeidet for likelønn. Med de nye kravene i likestillingsloven til virksomheters aktivitets- og redegjøringsplikt med rapportering av bla. likelønnsarbeidet, har man fått bedre verktøy for å avdekke kjønnsbaserte lønnsforskjeller. Virksomhetens rapport for 2021 må benyttes aktivt i likelønnsarbeidet og som grunnlagsdokumentasjon under de lokale lønnsforhandlingene.

Kompetanse

Den teknologiske utviklingen, endringer på grunn av samfunnsutviklingen, klimautfordringer og andre strukturelle endringer vil utfordre arbeidshverdagen til Kriminalomsorgens medarbeidere og stille andre krav til kompetanse i fremtiden. Koronakrisen har fremskyndet den digitale omstillingen i arbeidslivet og aktualisert behovet for kompetanseutvikling både for nåværende og kommende arbeidstakere innen vår virksomhet.

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å utvikle målrettede tiltak som setter de ansatte i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. For å få dette til må langt flere virksomheter ta tak i oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene. Arbeidstakere som har opplevd vesentlige endringer i sin arbeidshverdag kan ha krav på både kompetanseheving og økt lønnskompensasjon. I hovedsak skal slike saker håndteres gjennom særskilte forhandlinger etter hovedtariffavtalen punkt 2.5.3 nr. 1 og derfor utenom de lokale lønnsforhandlingene. Krav som ikke når opp gjennom 2.5.3 bør vurderes fremmet til de lokale forhandlingene.

Et tiltak for kartlegging av kompetanse og for å synliggjøre behovet for kompetanseheving tiltak, kan være å innføre egne regler innenfor virksomheten som gir alle ansatte reell mulighet til etter- og videreutdanning. Dette kan innebære at fleksible utdanningstilbud, både innenfor virksomheten og gjennom eksterne tilbydere. Forbundet mener aktuelle utdanningstilbud må tilrettelegges slik at det er mulig å kombinere kompetanseheving med arbeid. Permisjon med lønn og dekning av kursutgifter synes å være en forutsetning for å øke antallet som vil ta etter- og videreutdanning. KY støtter politikk som legger til rette for dette. Virksomhetens interne etter- og videreutdanningstilbud må også legges opp slik at alle ansatte kan nyttiggjøre seg av kompetansehevende tiltak.

Arbeidstid

Lovverket og tariffavtaler skal bidra til sikre ryddige og forutsigbare arbeidsvilkår for arbeidstakerne. Forbundet har merket seg et par områder som må diskuteres nærmere:

Det skal tas hensyn til at det er de tillitsvalgte på det enkelte arbeidsområde som kjenner den konkrete belastningen ved ulike arbeidstidsordninger. Tillitsvalgtes rett til å medvirke ved endringer av arbeidstid og arbeidstidsordninger bør derfor trolig styrkes.

Koronapandemien har bidratt til at mange arbeidstakere i langt større grad kombinerer arbeid hjemmefra med arbeid i arbeidsgivers lokaler. Det er både positive og negative erfaringer med hjemmekontor. For å sikre arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ved hjemmearbeid og fjernarbeid, må det klargjøres at det er arbeidsgiver som har ansvaret for arbeidsforholdene uavhengig av hvor man jobber. Det kan være aktuelt å avtale et eget arbeidsreglement med bestemmelser om fjernarbeid og hjemmekontor. Merutgifter ved fjernarbeid og hjemmekontor skal dekkes av arbeidsgiver. Utfordringene kan løses enten ved gode avtaler på den enkelte arbeidsplass eller gjennom en sentral regulering på virksomhetsnivå.

Sentrale tema

Noen tema er viktige for flertallet av forbundets medlemmer. Dette er gjerne spørsmål av stor og prinsipiell betydning som krever en helhetlig tilnærming. Flere av disse temaene er også av en slik art at de er kompliserte og vil kreve gjennomslag og arbeid ikke bare gjennom lokale forhandlinger og bestemmelser i lokale særavtaler, men også gjennom hovedtariffoppgjøret eller utenom det ordinære tariffoppgjøret.

Nedenfor finnes noen slike utvalgte tema med en kort innføring i rammebetraktninger og andre økonomiske betraktninger knyttet til krav. Det er naturlig at de regionale tariffsamlingene kommer med en samlet tilbakemelding med innspill og synspunkter på disse temaene til den sentrale tariffsamlingen.

DEN ØKONOMISKE RAMMEN

Hva er rammen?

Gjennom frontfaget dannes en norm/ramme for de resterende lønnsoppgjørene. Frontfaget skal sikre at den konkurranseutsatte industrien skal være i stand til å konkurrere med utenlandske bedrifter.

Forhandlingene innen det såkalte frontfaget føres mellom Fellesforbundet og NHO. Resultatet av disse forhandlingene danner normalt en ramme for de øvrige områdene der det forhandles i norsk arbeidsliv.

Ramme er den forventede årslønnsvekst fra et år til et annet. Den sier hvor mye høyere gjennomsnittlig årslønn er forventet å bli i år, sammenliknet med kalenderåret før. Rammen for 2022 endte på 3,7 % i frontfaget – hvilket innebærer at gjennomsnittlig årslønn for 2022 innen norsk konkurranseutsatt industri forventes å ligge 3,7 % høyere enn gjennomsnittlig årslønn for den samme industrien i 2021.

Rammen består i hovedsak av tre komponenter:

Overheng – den delen av fjorårets lønnstillegg som ikke ga økning av gjennomsnittlig årslønn i fjor, men først får virkning i år). Overheng beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg (*eller foregår strukturendringer*) i det andre året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg som gis tidlig i året.

Sentralt avtalt tillegg i år.

Glidning – den forventede gjennomsnittlige lokale lønnsveksten. Dette er i hovedsak resultatet av fjorårets lokale lønnsforhandlinger, i tillegg til lokale særavtaler og ansiennitetsoppykk. Denne forventede lønnsveksten beregnes på bakgrunn av historiske data.

Den sentrale delen av et tariffoppgjør fremforhandles som oftest som et generelt tillegg, lavlønnstillegg og/eller økning i minstelønnsseter, endringer av ubekvemstillegg, o.l. I staten har de fire hovedsammenslutningene hver sine særpreg som for 2022 resulterte i at det kun var avtalene mellom staten og YS og LO som ga generelle tillegg. Avtalene med henholdsvis Unio og Akademikerne baserer seg utelukkende på lokale tillegg.

Lokal lønnsvekst varierer mellom de ulike avtaleområdene. For områder med sentrale forhandlinger hvor det kan avsettes en pott til lokale forhandlinger, vil summen av de lokale lønnstilleggene avtales sentralt. Dermed blir de lokale forhandlingene et spørsmål om fordeling av disse midlene. Dette gjelder blant annet for Oslo kommune, kommunesektoren og innen staten.

Ulike tillegg og prioriteringer

Både under det sentrale tariffoppgjøret i staten og ved de lokale forhandlingene kan partene avtale ulike typer tillegg. Det kan være generelle tillegg, økte ubekvemstillegg, individuelle tillegg, kompetansetillegg osv.

Felles for både sentrale og lokale tillegg er at de kostnadsberegnes og inngår i forventet årslønnsvekst (ramme).

Dette spørsmålet om prioritering er aktuelt både ved sentrale og lokale forhandlinger. Hvis elementer som kvelds- og nattillegg, helgetillegg, kompetansetillegg og liknende skal prioriteres, betyr det at andre elementer i oppgjøret må nedprioriteres. Her er det viktig å merke seg at det ikke nødvendigvis er alle arbeidstakerne som jobber ubekvent, og dermed er det flere som ikke får nytte godt av det økte tillegget. Dette medfører en skjevfordeling av de disponible midlene. I det sentrale oppgjøret i 2022 ble ubekvemstilleggene i HTA § 15 økt. Det er en del av lønnsoppgjøret og innebærer en viss inntektsvekst for grupper som jobber utenom normalarbeidsdagen.

Den samme utfordringen med prioritering får sentrale og lokale parter når det gjelder å prioritere enkeltgrupper. Det kan være at partene blir enige om å prioritere spesielle grupper fagarbeidere i årets lokale forhandlinger – spørsmålet er da hvem som skal få mindre. Stillingskode 1408 førstekonsulent fikk for eksempel ett lønnstrinn i det sentrale oppgjøret. De sentrale parter valgte altså å prioritere denne ene stillingskoden med lønnstillegg.



Heltid og innleie

Forbundet har vært en aktiv pådriver for å få økt antall heltidsansatte i Kriminalomsorgen og for å begrense bruken av deltidsansatte der behovet uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver kan dekkes av ansatte i hele stillinger. Dette arbeidet går imidlertid sakte, og vi må derfor intensivere arbeidet i de kommende årene for å redusere bruken av timevikarer på bekostning av fast ansatte.

Forbundet følger utlysninger i etaten og lager statistikk over bruken av innleie. Til tross for at det i staten er tradisjon for å ansette i hele stillinger ser vi at enkelte lokale arbeidsgivere ser ut til å foretrekke en praksis med timevikarer og dessuten vurderer deltidsstillinger. For at virksomheten skal kunne oppnå en heltidskultur må forbundet derfor sette inn en ekstra innsats mot utlysningspraksis.

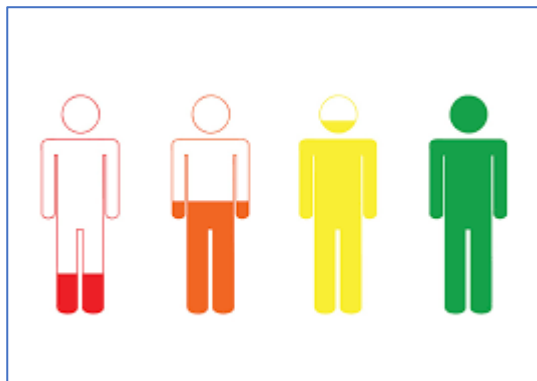
Det er stor enighet sentralt mellom partene at det skal arbeides for å oppnå en heltidskultur. Det har i flere år vært jobbet med heltidserklæringen som første gang ble underskrevet i 2012.

Spørsmål til tariffsamlingen:

Har dere forslag til konkrete bestemmelser i Kriminalomsorgens avtaleverk som kan bidra til å fremme heltid i virksomheten?

Finnes det konkrete bestemmelser i tariffavtaler fra andre avtaleområder som det hadde vært nyttig å få inn i Kriminalomsorgens avtaleverk?

Er det ulikheter i mulighetene for økt heltid mellom forskjellige stillingskategorier i Kriminalomsorgen?



Kompetanse, bemanning og oppgavedeling

Mangelen på fagkompetanse er et tilbakevendende tema ved flere arbeidsplasser i Kriminalomsorgen. Diskusjon rundt manglende kompetanse og kompetanseflukt til andre arbeidsområder har gjort seg gjeldende flere steder.

Forbundet ønsker søkelys rettet mot strategisk kompetanseplanlegging. Målsettingen er å få utviklet de ansattes kompetanse i tråd med tjenestens og de ansattes behov. Kriminalomsorgens oppgaveportefølje fordrer trolig nytekning rundt fordeling av kompetanse. Tradisjonell oppgaveløsning og bemanningsplanlegging må antakelig gjøres til gjenstand for fokus, spesielt med tanke på den mobiliteten som eksisterer i et moderne arbeidsliv.

Spørsmål til tariffsamlingen:

Opplevs det at arbeidsgiverne har gode og målrettede kompetanseplaner som ivaretar Kriminalomsorgens kompetansebehov på kort og lang sikt?

Er det lagt til rette for formell kompetanseøkning i form av etterutdanning, videreutdanning og kurs?

Kan endringer i Kriminalomsorgens avtaleverk være med på å løse noen av disse utfordringene? I så fall hvilke?



Grønne tariffavtaler

Såkalte «grønne tariffavtaler» har blitt trukket frem av mange arbeidstakere som viktig de senere årene. I korte trekk betyr det tariffavtaler og krav til tariffavtaler som imøtegår den pågående klimakrisen og som søker å finne løsninger og bidra til reduserte klimautslipp gjennom tariffavtalebestemmelser.

Uavhengig av tariffoppgjørene foregår det mye arbeid for å redusere klimagassutslipp på arbeidsplassene. Gjennom å forankre denne type arbeid i tariffavtalene får partene – både sentralt og lokalt – en plikt og muligheter til å bidra til at arbeidsplassene utformes på en måte som reduserer klimaavtrykket.

Grønne krav kan ta form av både partsarbeid som setter fokus på omstilling i en mer klimavennlig retning og helt konkrete krav. Det kan dreie seg om bestemmelser i hovedavtalen som forplikter partene til å drøfte hvordan man kan redusere klimagassutslipp og det kan være krav om innkjøpsordninger i virksomheten. Det kan for eksempel være krav og tiltak knyttet til miljøvennlig mat i kantinen, redusert reiseaktivitet eller bruk av fornybar energi i oppvarming.

Flere tiltak som reduserer klimagassutslippene kan også resultere i økonomiske besparelser. De lokale parter kan og bør drøfte hvordan denne type økonomisk gevinst skal komme både de ansatte og virksomheten til gode. Det kan være midler til kompetanseheving, at besparelser brukes til ytterligere klimavennlig omstilling, mm. Sistnevnte kan være helt konkrete krav som bidrar til å redusere utslipp på den enkelte arbeidsplass. Det kan for eksempel være:

- Økonomisk støtte til månedskort
- Økonomisk støtte til sykkelkjøp
- Sykling eller gange til og fra jobb regnes som arbeidstid

Ved å få slike bestemmelser og krav inn i avtaleverket sikrer man at partene – og de tillitsvalgte – leder virksomheten mot en mer klimavennlig aktivitet.

Det bør diskuteres i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene hvilke type krav som bør dekkes av Kriminalomsorgen og hvilke krav som bør være en del av det lokale oppgjøret.

Spørsmål til tariffsamlingen:

Har dere diskutert eller vurdert krav som vil føre til reduserte klimagassutslipp?

I så fall, hvilke krav kan forbundet ta med til de lokale lønnsforhandlingene?



Endringer innen arbeidstid

Over femti år etter den forrige store arbeidstidsreformen som reduserte den ukentlige arbeidstiden til 40 timer er det flere som tar til orde for en reform som ytterligere reduserer arbeidstida. Dette gjøres gjerne med mål om enten 6-timersdag og/eller 30-timers arbeidsuke. En forutsetning for de fleste er at dette gjennomføres med hel eller delvis lønnskompensasjon.

Blant begrunnelsene for arbeidstidsreduksjon finner vi blant annet:

- Dele arbeidet på flere personer
- Flere hele stillinger
- Bedre fordeling mellom arbeidstid og fritid
- Økt likestilling
- Øke muligheten til å stå i fysiske belastende yrker i hel stilling frem til pensjonsalder
- Økt demokratisering og mer tid til andre samfunnsoppgaver

Redusert arbeidstid kan komme i stand enten gjennom tariffoppgjør eller som politiske vedtak. En større reform for generell arbeidstidsforkortelse vil gjerne skje gjennom en samordnet prosess mellom politikere og partene i arbeidslivet.

Gjennom et lønnsoppgjør vil krav om redusert arbeidstid medføre en kostnad. Størrelsen vil avhenge hvor mange som vil være omfattet av en eventuell arbeidstidsforkortelse. Det vil si at en del av rammen tas ut i lønnsvekst og en del tas i redusert arbeidstid. Det må også defineres hvor mye arbeidstiden skal forkortes i det aktuelle tariffoppgjøret. Som eksempel kan nevnes at en reduksjon i arbeidstid på 15 minutter per dag innebærer en reduksjon i årlig arbeidstid på 3,3 %. Med en årslønn på 450 000 kroner betyr dette en kostnad på 15 000 kroner.

Arbeidet med 6-timersdag/30-timers uke skjer på hovedorganisasjons- og hovedsammenslutningsnivå. Det anbefales derfor å avvente videre tariffkrav om redusert arbeidstid til dette arbeidet er ferdigstilt.

Det er kjent fra politiets særavtale at det kan inngås avtale om utvidelse av arbeidstiden mot kompensasjon. Politiets særavtale om arbeidstid utvidet den ordinære arbeidstiden med en time fra 37,5 til 38,5 timer per uke. Kompensasjon for den utvidede arbeidstiden ble gitt som en del av det såkalte ATB-tillegget. Slike ordninger er ikke uvanlige, men begrenses av den ytre ramme i arbeidsmiljøloven (40 timer). Avtale om utvidelse av arbeidstiden er spesielt aktuelt når det er vanskeligheter med å dekke behovet for særskilt kompetanse.

Spørsmål til tariffsamlingen:

Bør forbundet prioritere arbeidstid som en del av de kommende forhandlingene?

Hvis ja –

Hvilke krav kan være naturlige å fremme i forbindelse med arbeidstid?

Bør særskilte grupper være omfattet av krav rundt arbeidstid eller gjelder det alle medlemmer?

Lokale lønnsforhandlinger 2022

Tidspunktet for gjennomføring av de årlige forhandlinger med Akademikerne og Unio og LO stat og YS Stat fastsettes hvert år av KDI og organisasjonene i fellesskap, i henhold til fristene fastsatt i de sentrale forhandlingene i staten. I utgangspunktet skal forhandlingene være avsluttet innen utgangen av oktober måned.

På grunn av DFØs utfordringer med omlegging til nytt lønssystem har Kriminalomsorgens parter søkt KDD og hovedsammenslutningene om godkjenning til å oversitte fristen for årets lønnsforhandlinger.

I skrivende stund er tidsplan for 2.5.1-forhandlingene ikke endelig. Tidsplanen skal avtales i forberedende møte tirsdag 23. august.

Inntil videre ønsker forbundet å forholde seg til tidligere avtalt tidsplan. Denne tidsplanen er som følger:

Juni	Juli	August	September	Oktober	November
Uke 24 Utsendelse av kravskjema	Uke 30 Utsendelse av lønnsstatistikk og lønnslisters Utsendelse av excel-fil	Uke 34 22. august Tariffseminar KDI 23. august Forberedende møte. Innledende forhandlinger, KDI KY regionale tariffsamlinger Nord (22.-23.8) Sørvest (23.8) Øst (23.8)	Uke 35 KY regionale tariffsamlinger Sør (31.8) Vest 1. september Felles kravfrist for individuelle krav 1.– 2. september Sentral tariffsamling KY, Scandic Oslo Airport (vedtak gruppekrav) Uke 36 5. september kl. 08.00 Utveksling gruppekrav Uke 37 12. september Forhandlingsmøte (grupper og særavtaler) Uke 38 Håndtering individuelle krav regionalt 22. september Utveksling individuelle krav	Uke 41 13. oktober kl. 10.00 Utsendelse av 1. tilbud Uke 42 19. oktober kl. 14.00 Frist for tilsvarende på 1. tilbud Uke 43 24. – 26. oktober Forhandlinger KDI (Scandic Lillestrøm)	Uke 49 Sentrale evalueringsmøter

På den sentrale tariffsamlingen er endelig tidsplan for gjennomføring av forhandlingene kjent. Vi kommer derfor nærmere tilbake til håndteringen i forbindelse med den sentrale tariffsamlingen 1. og 2. september.

Kriterier og prinsipper for vurdering av lønn i kriminalomsorgen

Kriminalomsorgens lønnspolitikk inneholder et eget kapittel som omhandler kriteriene som skal legges til grunn ved vurdering av lønn ved nyansettelse eller som en del av de årlige lokale forhandlingene etter hovedtariffavtalen.

Arbeidsgiver og organisasjonene er enige om at den enkeltes arbeidsoppgaver, ansvar, kompetanse og resultatoppnåelse er allmenne kriterier som legges til grunn ved vurdering av lønn. Det er også enighet om at lønn er et virkemiddel som skal motivere til innsats, engasjement og utvikling i stilling.

Kriminalomsorgens medarbeidere må vite hva som forventes. En egen lønnsamtale kan være et egnet sted for å ta opp forventninger rundt lønn og lønnsutvikling. En slik samtale er en rettighet etter hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 3 nr. 5.

Vurderingskriteriene ved lønnsfastsettelse og ved lokale lønnsforhandlinger er

- aktiv medvirkning
- økt erfaring
- økt kompetanse
- kompleksitet i arbeidsoppgaver
- kompleksitet i ansvar

Det skal være sammenheng mellom lønnsutvikling og endringer i ansvar eller oppgaver, den enkeltes aktive medvirkning i forhold til måloppnåelse og arbeidsutførelse samt økt erfaring i stilling og kompetanseheving. Kompetansegivende studier og kurs i seg selv utgjør ikke grunnlag for høyere lønn, men inngår som et moment i helhetsvurderingen. Det skal vurderes om ny formell kompetanse har ført til økt kompetanse i oppgaveutførelse, mer ansvar og mer kompleksitet i arbeidsoppgaver.

Utilsiktede lønsmessige skjevheter mellom medarbeidere og mellom grupper av medarbeidere skal motvirkes. Slike skjevheter kan og må påpekes gjennom de lokale forhandlingene. Likestilling mellom kjønnene er et viktig mål innen personalpolitikken. Kriteriene for lønnsfastsettelse er kjønnsnøytrale og skal praktiseres på en måte som fremmer likestilling. Lønnsforskjeller som kan skyldes kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder er i strid med norsk lov.

Alle medarbeidere i Kriminalomsorgen skal ha lik mulighet for lønnsutvikling, uavhengig av livsfase. Partene har et særlig ansvar for at ansatte som har gjeninntret i stilling etter foreldrepermisjon ikke blir hengende etter i lønnsutviklingen.

Vervet som tillitsvalgt innebærer et meransvar og utøvelsen av vervet er et viktig redskap for å utvikle medbestemmelse på arbeidsplassen og utvikle arbeidsmiljøet. Tillitsvalgte utøver sitt verv i tråd med bestemmelsene i lov- og avtaleverket, som forutsetter tillitsvalgte som bidrar til et godt og konstruktivt samarbeid mellom partene. Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges videre tjeneste. Dette gjelder også lønnsutvikling.

Krav knyttet til de enkelte stillingskoder

Det er et uttalt viktig mål med lønnspolitikken for Kriminalomsorgen å gjøre virksomheten i stand til å rekruttere, utvikle og beholde nødvendig kompetanse for å nå etatens mål.

Kriminalomsorgen kan ikke – og skal trolig ikke være – lønnsledende i statlig sektor, men virksomheten skal være konkurransedyktig på lønn sammenlignet med tilsvarende stillinger i staten. Dette gjelder alle stillinger, inkludert lederstillinger.

Lønnspolitikken skal legge grunnlag for god arbeidsinnsats og måloppnåelse. Lønnspolitikken skal også bidra til forutsigbar lønnsfastsettelse for alle ansatte og dessuten må lønnen oppleves rettferdig gjennom alle faser av ansettelsesforholdet.

Fagforeningene har et ansvar for at lønnsnivået i Kriminalomsorgen bidrar til at virksomheten kan rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere med kompetanse som gjør at målene nås. Det innebærer at også fagforeningene må bidra til å ivareta lønnsnivået for alle grupper, fra øverste ledelse via administrasjon og fagledelse til førstelinjen.

KY organiserer på alle nivå i Kriminalomsorgen og må derfor ta ansvar for en helhetlig lønnspolitikk. Forbundet må også ha tanker om lønnsnivå for alle grupper av medarbeidere i Kriminalomsorgen. Gjennom forhandlingssystemet definert i hovedtariffavtalen forhandler KY lønn for alle Kriminalomsorgens ansatte med unntak av virksomhetens leder. Det gir oss stor påvirkning, men også et stort ansvar.

I denne fremstillingen presenteres lønnsstatistikk og resultat av tidligere lønnsforhandlinger for de mest benyttede stillingskodene i Kriminalomsorgen. Samtidig gis en liten kommentar rundt lønnsnivået for sammenlignbare stillinger i statlig sektor og – i de tilfeller det anses riktig – for andre områder. Avslutningsvis gis en kort beskrivelse av det nye lønssystemets påvirkning på lønnsutviklingen i stillingskoden.

NB! Lønnsstatistikk for 2022 er dessverre ikke tilgjengelig ennå på grunn av omleggingen til nytt lønssystem.

Oversikten nedenfor omfatter kun de stillingskoder som tidligere har vært involvert i gruppeforhandlinger i Kriminalomsorgen.

Stillingskodene 0264 fengselsbetjent og 0275 verksbetjent

Gjennomsnittslønnslønnstrinn for fengselsbetjent og verksbetjent:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
40,05	40,94	40,90	41,44	41,76	42,70	42,72	44,34	44,45	44,80	46,35	46,47	46,34

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fengsels- og verksbetjent:

- Alternativ 8 ved 10 års ansiennitet
- Alternativ 9 ved 14 års ansiennitet
- Lønnstrinn 46 ved 16 års ansiennitet
- Lønnstrinn 47 ved 20 års ansiennitet
- Lønnstrinn 51 ved 28 års ansiennitet
- Lønnstrinn 52 ved 32 års ansiennitet

I oppgjøret 2019 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fengsels- og verksbetjent:

- Alle ansatte med lønnstrinn 51 eller lavere ble gitt ett lønnstrinn

I oppgjøret 2021 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fengsels- og verksbetjent:

- Alternativ 9 ved 10 års ansiennitet
- Lønnstrinn 48 ved 16 års ansiennitet
- Lønnstrinn 49 ved 20 års ansiennitet
- Lønnstrinn 50 ved 24 års ansiennitet
- Lønnstrinn 53 ved 28 års ansiennitet
- Lønnstrinn 54 ved 34 års ansiennitet

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

I statlig sektor er det stillingskode 1531 arrestforvarer som er direkte sammenlignbar med 0264 fengselsbetjent. Arrestforvarer lønnes ifølge nylige stillingsannonser i lønnsspennet 38 – 51. For lengre erfaring som arrestforvarer benyttes gjerne lønnsspennet 46 – 56. Enkelte arrestforvarere ansettes som 1342 ledende arrestforvarer. Her benyttes lønnsspenn inntil lønnstrinn 59. Sammenligning med stillingskode 1416 grensekontrollør er heller ikke unaturlig. Denne stillingskode lønnes i spennet 46 – 51. For lang erfaring gis direkteplassering i lønnstrinn 53.

Det er ikke unaturlig med sammenligninger mellom 0264 fengselsbetjent og 1458/1460/1462 politibetjent 1/politibetjent 2/politibetjent 3 eller 1225/0050/0053 tollinspektør/førstetollinspektør/tolloverinspektør. Politibetjent lønnes i spennet 39 – 62. Uniformerte tollansatte lønnes etter 2.5.3-forhandlinger i år som et minimum med lønnstrinn 46. Ansatte i politi- og tolletatene dekker et bredt spekter av oppgaver som gjør at de skiller seg noe ut sammenlignet med oppgaveporteføljen for fengsels- og verksbetjenter. Direkte sammenligninger er derfor vanskelige.

Det er svært vanskelig å finne stillinger som er sammenlignbare med 0275 verksbetjent. Stillingskoden dekker et bredt spekter av oppgaveløsning fra teknisk vedlikehold via sysselsetting av innsatte til kjøkkendrift. I forhold til lønn er det trolig slik at 0275 verksbetjent er en kode der lønnsammenligninger må foretas på individnivå, for eksempel ved at en enkelt verksbetjentstilling sammenlignes med en aktuell stilling innen en annen etat, som kokk, renholder, driftstekniker osv.

Stillingskodene i nytt lønssystem

Det nye lønssystemet ivaretar lønnsutvikling i stillingskodene 0264 fengselsbetjent og 0275 verksbetjent de første 16 år i stilling. De første 10 år har en høyere lønnsvekst enn de senere seks årene. For lønnsutvikling utover 16 års stillingsansiennitet vil stillingskodene være avhengig av lokale lønnsforhandlinger.

Stillingskode 1408 førstekonsulent

Gjennomsnittslønnsstrinn for førstekonsulent:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
48,16	50,53	50,70	52,12	52,11	52,40	52,42	52,49	52,54	52,75	54,52	54,71	55,10

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for førstekonsulenter:

- Saksbehandlere ved friomsorgskontorene
 - Lønnstrinn 54 ved 10 års ansiennitet
 - Lønnstrinn 57 ved 16 års ansiennitet
- EK ansatte
 - Lønnstrinn 54 ved 10 års ansiennitet
 - Lønnstrinn 56 ved 16 års ansiennitet

I oppgjøret 2019 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for førstekonsulent:

- Alle ansatte med lønnstrinn 51 eller lavere ble gitt ett lønnstrinn
- Saksbehandlere
 - Lønnstrinn 54 ved 10 års ansiennitet
 - Lønnstrinn 56 ved 16 års ansiennitet

I oppgjøret 2021 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for førstekonsulent:

- Alle førstekonsulenter ble gitt 1 lønnstrinn
- Lønnstrinn 58 ved 16 års ansiennitet

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 1408 førstekonsulent er gjennomgående og benyttes svært bredt i staten. Det medfører at sammenligning er relativt enkelt, men bruken av stillingskoden i EK gjør statistikkgrunlaget og sammenligningen noe vanskeligere. Det er derfor naturlig å skille saksbehandlere fra EK-ansatte.

Det er naturlig å sammenligne saksbehandlere i Kriminalomsorgen med andre statlige saksbehandlere. Her er Kriminalomsorgen ikke lønnsledende, men heller ikke i den lavere enden av skalaen.

EK-ansatte kan sammenlignes med turnusansatte i en lang rekke stillingskoder og innenfor flere sektorer. Sammenligning kan benyttes for å argumentere for både at lønnsnivået i EK er høyt, men også lavt. Sammenlignet med fengselsbetjenter er EK-ansatte høytlønnede, mens de sammenlignet med 1201 miljøterapeuter kommer noe dårligere ut.

Den unike karakteren ved EK gjør sammenligninger vanskelige, men ikke umulige. En stor utfordring er imidlertid den tidligere lønnsramme 21 som i liten grad ga utsikter til lønnsutvikling for lengre ansiennitet.

Stillingskoden i nytt lønssystem

Det nye lønssystemet ivaretar lønnsutvikling i stillingskode 1408 førstekonsulent de første 10 år i stilling. For lønnsutvikling utover 10 års stillingsansiennitet vil stillingskodene være avhengig av lokale lønnsforhandlinger.

Stillingskode 1065 konsulent

Gjennomsnittslønnstrinn for 1065 konsulent:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
43,20	44,71	44,84	45,31	45,37	46,06	46,03	46,39	46,41	47,41	48,68	50,51	50,71

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for konsulenter:

- Lønnstrinn 52 for ansatte ved Dokumentsenteret

I oppgjøret 2019 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for konsulenter:

- Alle ansatte med lønnstrinn 51 eller lavere ble gitt ett lønnstrinn

I oppgjøret 2021 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for konsulent:

- Alle konsulenter ble gitt 1 lønnstrinn

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 1065 konsulent er en gjennomgående kode. Det er naturlig å sammenligne 1065-konsulenter i Kriminalomsorgen med andre statlige konsulenter. Lønnsnivået blant konsulenter i Kriminalomsorgen er relativt høyt, men det skyldes trolig at svært mange konsulenter har lang ansiennitet.

Vurderinger knyttet til nytt lønssystem

Det nye lønssystemet ivaretar lønnsutvikling i stillingskode 1065 konsulent de første 16 år i stilling. De første 10 år har en høyere lønnsvekst enn de senere seks årene. For lønnsutvikling utover 16 års stillingsansiennitet vil stillingskoden være avhengig av lokale lønnsforhandlinger.

Stillingskode 1201 miljøterapeut

Gjennomsnittslønnstrinn for 1201 miljøterapeut:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
43,41	45,91	45,87	46,62	46,88	48,00	47,78	48,87	49,09	49,86	51,35	51,98	51,57

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for miljøterapeuter:

- Alternativ 7 som minimum
- Alle miljøterapeuter ett lønnstrinn

I oppgjøret 2019 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for miljøterapeuter:

- Alle ansatte med lønnstrinn 51 eller lavere ble gitt ett lønnstrinn

I oppgjøret 2021 ble det ikke gitt generelle tillegg for miljøterapeuter.

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 1201 miljøterapeut er en etatsspesifikk kode, men miljøterapeuter finnes innen mange avtaleområder i norsk arbeidsliv. Det er naturlig å sammenligne 1201 miljøterapeut med andre terapeutiske stillinger der kravet er minimum bachelorgrad.

Vurderinger knyttet til nytt lønssystem

Det nye lønssystemet ivaretar lønnsutvikling i stillingskode 1201 miljøterapeut de første 16 år i stilling. De første 10 år har en høyere lønnsvekst enn de senere seks årene. For lønnsutvikling utover 16 års stillingsansiennitet vil stillingskoden være avhengig av lokale lønnsforhandlinger.

Stillingskode 0808 miljøterapeut

Gjennomsnittslønnstrinn for 0808 miljøterapeut:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
39,00	40,67	41,20	44,00	44,00	43,00	44,78	45,63	45,93	46,26	48,63	49,05	49,53

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for miljøterapeuter:

- Alternativ 10 ved 20 års ansiennitet

I oppgjøret 2019 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for miljøterapeuter:

- Alle ansatte med lønnstrinn 51 eller lavere ble gitt ett lønnstrinn

I oppgjøret 2021 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for miljøterapeuter:

- Alle miljøterapeuter i KTT med fengselsskole ble gitt 2 lønnstrinn
- Alle miljøterapeuter i KTT uten fengselsskole ble gitt 1 lønnstrinn

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 0808 miljøterapeut er en etatsspesifikk kode, men miljøterapeuter finnes innen mange avtaleområder i norsk arbeidsliv. Det er naturlig å sammenligne 0808 miljøterapeut med miljøarbeiderstillinger der det ikke kreves formell utdanning på høyskole- eller universitetsnivå. 0808 miljøterapeut i Kriminalomsorgens transporttjeneste kan sammenlignes med 1531 arrestforvarer. Sammenligning med de gjennomgående stillingene 1081 sjåfør, 1180 sjåfør eller 1079 førstebetjent kan også gjøres, men bruken av disse stillingene er stort sett begrenset til departementenes service- og sikkerhetstjeneste slik at statistikk materialet er lite og trolig derfor av mindre verdi.

Vurderinger knyttet til nytt lønssystem

Det nye lønssystemet ivaretar lønnsutvikling i stillingskode 0808 miljøterapeut de første 16 år i stilling. De første 10 år har en høyere lønnsvekst enn de senere seks årene. For lønnsutvikling utover 16 års stillingsansiennitet vil stillingskoden være avhengig av lokale lønnsforhandlinger.

Stillingskode 1078 betjent

Gjennomsnittslønnstrinn for 1078 betjent:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
31,71	31,50	30,67	30,31	30,73	30,81	30,20	30,25	31,50	33,18	36,17	37,54	37,02

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for betjenter:

- Alternativ 8 som minimum

I oppgjøret 2019 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for betjenter:

- Alle ansatte med lønnstrinn 51 eller lavere ble gitt ett lønnstrinn

I oppgjøret 2021 ble det ikke gitt generelle tillegg for betjenter.

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 1078 er en gjennomgående stillingskode, men bruken er begrenset. 1078 betjent brukes stort sett utelukkende i Kriminalomsorgen og i departementenes service- og sikkerhetstjeneste. 1078 betjent i Kriminalomsorgen er et ømtålig tarifftema siden koden unektelig er sammenlignbar med 0264 fengselsbetjent på grunn av oppgaveporteføljen. I realiteten er det kun kompetansebakgrunn som skiller 1078 betjent og 0264 fengselsbetjent.

Vurderinger knyttet til nytt lønnssystem

Det nye lønnssystemet ivaretar lønnsutvikling i stillingskode 1078 miljøterapeut de første 16 år i stilling. De første 10 år har en høyere lønnsvekst enn de senere seks årene. For lønnsutvikling utover 16 års stillingsansiennitet vil stillingskoden være avhengig av lokale lønnsforhandlinger.

Stillingskode 0269 fritidsleder

Gjennomsnittslønnstrinn for 0269 fritidsleder:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
46,86	47,92	48,17	49,21	49,00	50,58	50,93	51,70	51,72	52,77	54,96	56,04	56,08

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fritidsleder:

- Alle ansatte ble gitt 2 lønnstrinn

I oppgjøret 2019 ble det ikke gitt generelle tillegg for fritidsleder.

I oppgjøret 2021 ble det ikke gitt generelle tillegg for fritidsleder.

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 0269 fritidsleder er etatsspesifikk. Til tross for benevningen er stillingen definert å være uten ledelsesansvar, men kategoriseres som en fagstilling. Det finnes i utgangspunktet ingen sammenlignbare stillinger i staten, men det er til en viss grad grunn til å sammenligne fritidsleder med stillinger som idrettsoffiserer eller velferdsoffiserer i forsvaret. Disse stillingene har en del av den arbeidsmengde som fritidsleder har ansvaret for, spesielt ved de større enhetene. Imidlertid har idretts- og velferdsoffiserer i mange tilfeller ulik grad slik at direkte sammenligninger gjør det vanskelig. Organiseringen av fritidsseksjonen ved flere enheter er også enten under endring eller forutsettes endret. Bruken av kode 0269 fritidsleder bør derfor trolig underlegges en grunnleggende diskusjon.

Vurderinger knyttet til nytt lønssystem

Stillingskode 0269 er plassert i lønsspenn og er som tidligere uten ansiennitetsopprykk. HTA angir minimumslønn for 0269 fengselsførstebetjent som lønnstrinn 35, vesentlig under Kriminalomsorgens retningslinjer som angir lønnstrinn 54 som minimum. Stillingskode 0269 fritidsleder er helt avhengig av de lokale lønnsforhandlingene for lønnsutvikling utover de generelle tillegg som gis i sentrale forhandlinger.

Stillingskode 0278 underverksmester

Gjennomsnittslønnstrinn for 0278 underverksmester:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
46,69	47,30	47,57	48,88	48,85	50,23	50,25	52,68	52,75	53,00	55,11	57,29	57,30

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for underverksmester:

- Minimum lønnstrinn 55
- Alle ansatte ble gitt 1 lønnstrinn

I oppgjøret 2019 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fritidsleder:

- Minimum lønnstrinn 57

I oppgjøret 2021 ble det ikke gitt generelle tillegg for underverksmester.

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 0278 underverksmester er en fagstilling uten definert ledelsesansvar. Stillingskoden er etatsspesifikk, og den lar seg derfor vanskelig sammenligne med andre stillinger. Forsvaret har trolig en rekke stillinger som kan sammenlignes med Kriminalomsorgens bruk av underverksmesterkoden.

Vurderinger knyttet til nytt lønssystem

Stillingskode 0278 er plassert i lønsspenn og er som tidligere uten ansiennitetsopprykk. HTA angir minimumslønn for 0278 underverksmester som lønnstrinn 44, vesentlig under Kriminalomsorgens retningslinjer som angir lønnstrinn 57 som minimum. Stillingskode 0278 underverksmester er helt avhengig av de lokale lønnsforhandlingene for lønnsutvikling utover de generelle tillegg som gis i sentrale forhandlinger.

Stillingskode 0265 fengselsførstebetjent

Gjennomsnittslønnstrinn for 0265 fengselsførstebetjent:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
50,41	51,35	51,59	53,49	53,41	55,11	55,07	56,65	56,62	58,09	59,27	59,84	60,04

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fengselsførstebetjenter:

- Minimum lønnstrinn 57
- Alle ansatte ble gitt 1 lønnstrinn
- Alle hundeførere ble gitt ytterligere 1 lønnstrinn

I oppgjøret 2019 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fengselsførstebetjenter:

- Minimum lønnstrinn 58

I oppgjøret 2021 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fengselsførstebetjenter:

- Alle ansatte ble gitt 1 lønnstrinn

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 0265 fengselsførstebetjent kan sammenlignes med 0285 politiførstebetjent og 0287 politioverbetjent. Lønnsspennet for 0285 politiførstebetjent ved senere utlysninger er 56 – 67, mens det for 0287 politioverbetjent er 63 – 74. En av utfordringene ved stillingskode 0265 fengselsførstebetjent er det vide spekter av stillinger som er plassert i koden. Forbundet har i en årrekke påpekt nødvendigheten av å rydde opp i bruken av 0265 fengselsførstebetjent ved å benytte stillingskode 1542 fengselsoverbetjent og ved å overføre til andre aktuelle stillingskoder.

Vurderinger knyttet til nytt lønssystem

Stillingskode 0265 er plassert i lønsspenn og er som tidligere uten ansiennitetsopprykk. HTA angir minimumslønn for 0265 fengselsførstebetjent som lønnstrinn 49, vesentlig under Kriminalomsorgens retningslinjer som angir lønnstrinn 58 som minimum. Stillingskode 0265 fengselsførstebetjent er helt avhengig av de lokale lønnsforhandlingene for lønnsutvikling utover de generelle tillegg som gis i sentrale forhandlinger.

Stillingskode 0266 fengselsinspektør

Gjennomsnittslønnstrinn for 0266 fengselsinspektør:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
59,58	60,63	60,89	62,65	62,62	63,44	63,51	64,22	64,26	64,96	66,14	67,49	68,03

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fengselsinspektører:

- Minimum lønnstrinn 64
- Alle ansatte ble gitt 1 lønnstrinn

I oppgjøret 2019 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for fengselsinspektører:

- Minimum lønnstrinn 65

I oppgjøret 2021 ble det ikke gitt generelle tillegg for fengselsinspektører.

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 0266 fengselsinspektør kan sammenlignes med 0287 politioverbetjent og 0290 politiinspektør. Lønnsspennet for 0287 politioverbetjent er 63 – 74 ved senere utlysninger. 0290 politiinspektør har en svært varierende avlønning fra rundt lønnstrinn 70 til langt over lønnstrinn 90. En av utfordringene ved stillingskode 0266 fengselsinspektør er – som i politiet – det vide spekter av stillinger som er plassert i koden. Forbundet har tidligere påpekt behovet for å rydde opp i bruken av 0266 fengselsinspektør ved å benytte stillingskode 1542 fengselsoverbetjent og ved å overføre til andre aktuelle stillingskoder, enten til koder som benyttes av åpenbare lederstillinger eller til rene fagstillingskoder.

Vurderinger knyttet til nytt lønnssystem

Stillingskode 0266 er plassert i lønnsspenn og er som tidligere uten ansiennitetsopprykk. HTA angir minimumslønn for 0266 fengselsinspektør som lønnstrinn 53, vesentlig under Kriminalomsorgens retningslinjer som angir lønnstrinn 65 som minimum. Stillingskode 0266 fengselsinspektør er helt avhengig av de lokale lønnsforhandlingene for lønnsutvikling utover de generelle tillegg som gis i sentrale forhandlinger.

Stillingskode 1415 verksmester

Gjennomsnittslønnstrinn for 1415 verksmester:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
50,23	51,39	51,61	53,33	53,31	54,25	54,18	55,74	55,77	56,66	59,20	59,85	60,18

Resultat siste lokale lønnsforhandlinger:

I oppgjøret 2018 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for verksmester:

- Minimum lønnstrinn 59
- Alle ansatte ble gitt 1 lønnstrinn

I oppgjøret 2019 ble det ikke gitt generelle tillegg for verksmester.

I oppgjøret 2021 ble det oppnådd enighet om følgende lønnsopprykk for verksmester:

- Alle ansatte ble gitt 2 lønnstrinn

Sammenlignbare stillinger i statlig sektor

Stillingskode 1415 verksmester er etatsspesifikk. Det er umiddelbart vanskelig å sammenligne stillingskoden med andre stillinger i staten. Som for 0278 underverksmester er trolig forsvaret en etat med tilsvarende stillinger, men der er slike stillinger plassert i gradshierarkiet som gjør sammenligninger vanskelige. Det er dessuten store ulikheter mellom de forskjellige stillingene som bekles av 1415 verksmester.

Vurderinger knyttet til nytt lønnssystem

Stillingskode 1415 er plassert i lønnsspenn og er som tidligere uten ansiennitetsopprykk. HTA angir minimumslønn for 1415 verksmester som lønnstrinn 46, vesentlig under Kriminalomsorgens retningslinjer som angir lønnstrinn 59 som minimum. Stillingskode 1415 verksmester er helt avhengig av de lokale lønnsforhandlingene for lønnsutvikling utover de generelle tillegg som gis i sentrale forhandlinger.

De sentrale forhandlingene 2022 – resultat

Generelle tillegg

Det ble gitt kr. 10 000,- for alle ansatte lønnplassert i lønnstrinnene 19 til og med 65.

Prosentmessig økning på 1,7 % for alle ansatte lønnplassert fra lønnstrinn 66.

Ltr	Gammel	Ny lønn	Økning 21-22	Økning i %	Ltr	Gammel	Ny lønn	Økning 21-22	Økning i %
19	309 800	319 800	10 000	3,23	61	553 500	563 500	10 000	1,81
20	313 300	323 300	10 000	3,19	62	563 900	573 900	10 000	1,77
21	317 300	327 300	10 000	3,15	63	574 700	584 700	10 000	1,74
22	320 900	330 900	10 000	3,12	64	583 500	593 500	10 000	1,71
23	324 800	334 800	10 000	3,08	65	594 300	604 400	10 100	1,70
24	328 800	338 800	10 000	3,04	66	604 700	615 000	10 300	1,70
25	333 000	343 000	10 000	3,00	67	615 800	626 300	10 500	1,70
26	337 300	347 300	10 000	2,96	68	626 100	636 700	10 600	1,70
27	341 300	351 300	10 000	2,93	69	637 900	648 700	10 800	1,70
28	345 300	355 300	10 000	2,90	70	650 300	661 400	11 100	1,70
29	349 100	359 100	10 000	2,86	71	665 700	677 000	11 300	1,70
30	353 100	363 100	10 000	2,83	72	677 600	689 100	11 500	1,70
31	356 700	366 700	10 000	2,80	73	689 600	701 300	11 700	1,70
32	360 900	370 900	10 000	2,77	74	702 100	714 000	11 900	1,70
33	364 800	374 800	10 000	2,74	75	715 900	728 100	12 200	1,70
34	369 000	379 000	10 000	2,71	76	734 400	746 900	12 500	1,70
35	373 200	383 200	10 000	2,68	77	752 800	765 600	12 800	1,70
36	377 500	387 500	10 000	2,65	78	776 900	790 100	13 200	1,70
37	382 300	392 300	10 000	2,62	79	801 300	814 900	13 600	1,70
38	387 100	397 100	10 000	2,58	80	825 900	839 900	14 000	1,70
39	391 800	401 800	10 000	2,55	81	850 000	864 500	14 500	1,70
40	396 900	406 900	10 000	2,52	82	873 400	888 200	14 800	1,70
41	402 000	412 000	10 000	2,49	83	896 500	911 700	15 200	1,70
42	407 900	417 900	10 000	2,45	84	919 700	935 300	15 600	1,70
43	413 500	423 500	10 000	2,42	85	948 900	965 000	16 100	1,70
44	419 600	429 600	10 000	2,38	86	977 600	994 200	16 600	1,70
45	425 600	435 600	10 000	2,35	87	1 007 100	1 024 200	17 100	1,70
46	431 900	441 900	10 000	2,32	88	1 030 100	1 047 600	17 500	1,70
47	439 900	449 900	10 000	2,27	89	1 053 300	1 071 200	17 900	1,70
48	446 800	456 800	10 000	2,24	90	1 076 500	1 094 800	18 300	1,70
49	454 200	464 200	10 000	2,20	91	1 100 000	1 118 700	18 700	1,70
50	461 300	471 300	10 000	2,17	92	1 123 000	1 142 100	19 100	1,70
51	468 300	478 300	10 000	2,14	93	1 146 300	1 165 800	19 500	1,70
52	475 800	485 800	10 000	2,10	94	1 169 500	1 189 400	19 900	1,70
53	483 700	493 700	10 000	2,07	95	1 192 900	1 213 200	20 300	1,70
54	491 200	501 200	10 000	2,04	96	1 215 600	1 236 300	20 700	1,70
55	499 500	509 500	10 000	2,00	97	1 238 400	1 259 500	21 100	1,70
56	507 600	517 600	10 000	1,97	98	1 261 200	1 282 600	21 400	1,70
57	516 100	526 100	10 000	1,94	99	1 283 000	1 304 800	21 800	1,70
58	524 900	534 900	10 000	1,91	100	1 304 700	1 326 900	22 200	1,70
59	534 400	544 400	10 000	1,87	101	1 326 500	1 349 100	22 600	1,70
60	543 500	553 500	10 000	1,84					

Spesielle tillegg

Det ble gitt 1 lønnstrinn til alle ansatte med stillingskode 1408 førstekonsulent.

Økning i fellesbestemmelsene

Følgende bestemmelser i hovedtariffavtalens fellesbestemmelser ble endret:

§ 15 nr. 3. Skumringstillegget økte med 10 kroner fra kr. 15,- til kr. 25,- per time. Økningen medfører en stipulert lønnsvekst på 0,61 % for en gjennomsnittlig turnusansatt i lønnstrinn 46.

§ 15 nr. 4 Helgetillegget økte med 10 kroner fra kr. 55,- til kr. 65,- per time. Økningen medfører en stipulert lønnsvekst på 0,68 % for en gjennomsnittlig turnusansatt i lønnstrinn 46.

§ 13 nr. 2 Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Endringen er ikke kostnadsberegnet.

«Gjennomsnittlig turnusansatt» i lønnstrinn 46

Den gjennomsnittlige turnusansatte i lønnstrinn 46 har gjennom det sentrale oppgjøret fått en lønnsvekst på 3,61 %.

Lønnsveksten kommer av et generelt tillegg på 2,32 % og økning i kompensasjon for ubekvem arbeidstid på 1,29 %.

Dersom denne gjennomsnittlige turnusansatte i lønnstrinn 46 tilfeldigvis er førstekonsulent øker lønnsveksten med ytterligere 1,81 % (differansen mellom lønnstrinnene 46 og 47). Altså en total lønnsvekst på 4,42 %.

Det nye lønnssystemet

Lønnsrammesystemet utviklet seg over tid til ikke å fungere etter intensjonen. Automatiserte lønnstrinnsopptrykk skulle sørge for en forutsigbar lønnsutvikling, men manglende vedlikehold over tid gjorde systemet utdatert og som en konsekvens av det ble stadig flere direkteplasserte. Dette var det ingen som tenkte kunne bli en mulighet ved innføringen av lønnsrammesystemet og derfor endte vi opp med et lønnssystem som ikke fungerte etter intensjonen.

Det nye og moderniserte lønnssystemet vil bidra til at flere blir ivaretatt med faste ansiennitetsopptrykk. Det vil gi en god ivaretagelse av svært mange av forbundets medlemmer.

Staten og YS Stat/LO Stat var på forhånd enige om at et bærende prinsipp i en ny ordning skal være at ansatte som er plassert i de nye lønnsstigen skal gis ansiennitetsopptrykk. Direkteplassering skal være unntaket for stillingsgrupper som har lønnsstige.

Beskrivelse av det nye lønnssystemet

Hovedlønnstabellen benyttes som et utgangspunkt for minstelønn og startlønn. Den enkelte stillingskodens startlønn fremkommer av lønnsplanheftet og godskrivningsreglene i hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 5. Det er dessuten mulig å få fastsatt lønn individuelt basert på forhandlinger ved ansettelse.

Samtlige av statens tidligere lønnsrammer erstattes med to nye lønnsstiger på henholdsvis 10 og 16 år. Det nye lønnsplanheftet (som ligger i vedlegg 1 i hovedtariffavtalen) viser hvilke stillinger som skal plasseres i kort og lang stige. Ansatte i lønnsstige vil ha automatiske

lønnsopprykk hvert år. Stillinger som er plassert i lønsspenn vil, som tidligere, ikke ha slike automatiske lønnsopprykk hvert år.

Det nye lønssystemet innebærer altså at de tidligere lønnsrammene erstattes med to nye lønnsstiger på henholdsvis 10 og 16 år. Grunnlønnen vil stige med 1,1% pr. år på den korte lønnsstigen – totalt i 10 år. På den lange stigen øker også lønnen med 1,1% per år de første ti år. Deretter vil det være automatiske lønnsopprykk på 0,55% pr år de siste seks årene. Den lange stigen sikrer dermed 16 år med lønnsopprykk. Når lønnsstigen er oppbrukt blir den ansatte i praksis direkteplassert og er avhengig av spesifiserte sentrale tillegg eller tillegg gitt i lokale lønnsforhandlinger.

Årlig ansiennitetsopprykk beregnes av årslønn og kommer i tillegg til regulering av lønn gjennom sentrale og lokale forhandlinger. Forbundet mener dette er en klar forbedring av dagens system.

Tidligere har tjenesteansienniteten avgjort hvor en arbeidstaker ble innplassert på den aktuelle lønnsrammen. Nå blir det ansiennitet i den aktuelle stilling. Dette betyr at stillingsansienniteten den enkelte har ved ansettelse vil avgjøre startlønnstrinn i stige.

Eksempelet nedenfor viser lang stige i praksis:

NB! Tabellen er ikke offisiell og er utarbeidet kun for å vise systemets praktiske effekt.

Lønnstrinn	Årslønn	Stillingsansiennitet															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
37	392 300	396 615	400 978	405 389	409 848	414 356	418 914	423 522	428 181	432 891	437 653	440 060	442 480	444 914	447 361	449 822	452 296
38	397 100	401 468	405 884	410 349	414 863	419 426	424 040	428 704	433 420	438 188	443 008	445 444	447 894	450 358	452 835	455 325	457 830
39	401 800	406 220	410 688	415 206	419 773	424 391	429 059	433 778	438 550	443 374	448 251	450 717	453 196	455 688	458 194	460 714	463 248
40	406 900	411 376	415 901	420 476	425 101	429 777	434 505	439 284	444 117	449 002	453 941	456 438	458 948	461 472	464 010	466 562	469 128
41	412 000	416 532	421 114	425 746	430 429	435 164	439 951	444 790	449 683	454 630	459 630	462 158	464 700	467 256	469 826	472 410	475 008
42	417 900	422 497	427 144	431 843	436 593	441 396	446 251	451 160	456 123	461 140	466 213	468 777	471 355	473 947	476 554	479 175	481 811
43	423 500	428 159	432 868	437 630	442 444	447 311	452 231	457 206	462 235	467 319	472 460	475 058	477 671	480 298	482 940	485 596	488 267
44	429 600	434 326	439 103	443 933	448 817	453 754	458 745	463 791	468 893	474 051	479 265	481 901	484 552	487 217	489 896	492 591	495 300
45	435 600	440 392	445 236	450 134	455 085	460 091	465 152	470 269	475 442	480 671	485 959	488 632	491 319	494 021	496 738	499 470	502 218
46	441 900	446 761	451 675	456 644	461 667	466 745	471 879	477 070	482 318	487 623	492 987	495 699	498 425	501 166	503 923	506 694	509 481

Tar vi utgangspunkt i den ansatte i lønnstrinn 37 som startet i stilling 1. april 2022 uten ansiennitet vil han ha lønnsopprykk med 1,1 % 1. april 2023 etter 1 år i stilling. I tillegg vil han få eventuelle tillegg gitt i mellomoppgjøret 2023. F.eks. om det gis 5000 kroner i generelt tillegg med virkning fra 1. mai 2023 vil hans nye årslønn fra denne datoen bli kr 401 615,-

Tabellen i eksempelet ovenfor er med andre ord ikke statisk. Den må revideres etter hvert oppgjør.

Sikringsbestemmelser ved overgang til nytt lønssystem

Arbeidstakere som har ansiennitet som medfører at de faller utenfor lønnsstigene – og dermed ikke lenger vil få automatiske lønnsopprykk på grunn av ansiennitet skal kompenseres med innplassering på høyere lønnstrinn fra 1. mai 2022. Reglene for denne innplasseringen er avtalt i forbindelse med det sentrale oppgjøret og er beskrevet i personalmelding 6/22 fra KDD.

Innplasseringen gjelder arbeidstakerne på de gamle lønnsrammene som er i alternativene 3 til 10. Den gjelder altså ikke direkteplasserte i alternativ 11 og vil derfor forsterke «alternativ 11-problematikken» i vår virksomhet. Denne problemstillingen vil måtte adresseres forut for de kommende lokale lønnsforhandlingene.

Innplasseringen av ansatte i alternativ 3 til 10 vil styres av disse kriteriene:

- Arbeidstakere i lønnsramme som per 1. mai 2022 har mindre enn 2 år til oppnådd maksimal ansiennitet skal gis nytt lønnstrinn tilsvarende høyeste lønnstrinn i det alternativet de er plassert i.
- Arbeidstakere i lønnsramme som per 1. mai 2022 har mellom 2 og 10 år igjen til maksimal ansiennitet skal gis ny lønsplassering etter følgende modell:
 - 3 år igjen til maksimal ansiennitet gir 90 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det alternativet arbeidstakeren er plassert i.
 - 4 år igjen til maksimal ansiennitet gir 80 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det alternativet arbeidstakeren er plassert i.
 - osv. ned til 10 år igjen til maksimal ansiennitet som gir 20 %.

Som nevnt har Kriminalomsorgen en utfordring i forhold til den omfattende bruken av alternativ 11, men om vi benytter lønnsramme 39 som eksempel for å forklare innplasseringen beskrevet ovenfor vil følgende modell være aktuell:

Høyeste lønnstrinn i alternativ 10 ved 28 år = lønnstrinn 51.

Tjenesteansiennitet	Ny lønsplassering
27 år	lønnstrinn 51
26 år	
25 år	90 % av differansen mellom lønnstrinn 51 og dagens lønnstrinn
24 år	80 % av differansen mellom lønnstrinn 51 og dagens lønnstrinn
23 år	70 % av differansen mellom lønnstrinn 51 og dagens lønnstrinn
22 år	60 % av differansen mellom lønnstrinn 51 og dagens lønnstrinn
21 år	50 % av differansen mellom lønnstrinn 51 og dagens lønnstrinn
20 år	40 % av differansen mellom lønnstrinn 51 og dagens lønnstrinn
19 år	30 % av differansen mellom lønnstrinn 51 og dagens lønnstrinn
18 år	20 % av differansen mellom lønnstrinn 51 og dagens lønnstrinn

Det er en rekke usikkerhetsmomenter i forbindelse med innføringen av nytt lønssystem. Håndteringen av sikringsbestemmelsene er et av disse. Alternativ 11-problematikken er en annen og beregningen av stillingsansiennitet er selvfølgelig en tredje.

Problemstillingene ovenfor vil bli adressert i forberedende møte med arbeidsgiver og de andre forhandlingspartene 23. august. Når endelige avklaringer foreligger er dessverre ikke mulig å skissere på nåværende tidspunkt, men forbundet forutsetter at alle avklaringer er landet før gruppeforhandlingene i 2.5.1 starter.