



Lillestrøm 14. september 2023

## GRUPPEKRAV TIL LOKALE LØNSFORHANDLINGER 2023

Lønnspolitikken skal gjøre kriminalomsorgen i stand til å utvikle, rekruttere og beholde kvalifisert og kompetent arbeidskraft. Som følge av situasjonen i arbeidsmarkedet stilles kriminalomsorgen overfor utfordringer med å beholde arbeidskraft og det viser seg at kriminalomsorgens ansatte er ettertraktede i andre statlige etater og innen yrker i andre tariffområder. Kriminalomsorgens Yrkesforbund mener derfor at de forestående forhandlingene til en stor grad må adressere lønnsnivået innen de stillingskategorier der det er bestemte utfordringer med å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Forbundet krever på prinsipielt grunnlag at ny minimumsavlønning i henhold til «Retningslinjer for bruk av stillingskoder» må gis anvendelse for alle aktuelle stillingsgrupper forut for de lokale 2.5.1-forhandlingene gjennom benyttelse av særskilte forhandlinger etter HTA punkt 2.5.3, eventuelt gjennom adgangen til ny lønsplassering etter HTA punkt 2.5.5 nr. 3.

Kriminalomsorgens Yrkesforbund forutsetter videre at arbeidsgiver har oversikt over og kan anføre i lønnslistene særskilte individuelle lønnsavtaler inngått på bakgrunn av HTA § 10. I de tilfeller slike avtaler kan gi utilsiktede skjevheter som følge av gruppetillegg i forhandlingene må lønnsnivå for denne gruppen ansatte adresseres særskilt på individnivå.

Forbundet har fått flere meldinger om utfordringer rundt tilgang på nødvendig IKT-kompetanse i virksomheten. Vi er av den oppfatning at slike utfordringer rundt det å rekruttere og beholde viktig og spesiell fagkompetanse adresseres best gjennom individuelle lønnsforhandlinger og/eller gjennom 2.5.3-forhandlinger.

For Kriminalomsorgens Yrkesforbund er det viktig at de store gruppene sikres en god lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsforhandlingene etter hovedtariffavtalens punkt 2.5.1. Vi har over tid observert at kriminalomsorgen har en kompetanseflukt. Med den opplevde «dyrtid» må lønn dessuten brukes aktivt som et virkemiddel for å sikre at nødvendig kompetanse beholdes i virksomheten. Kriminalomsorgen lekker både kompetanse og personell til andre offentlige etater og private virksomheter. Forbundet mener derfor at årets lokale forhandlinger må benyttes som et av flere tiltak for å opprettholde kriminalomsorgens operative evne ved å prioritere enkelte grupper lønsmessig. Spesielt ønsker Kriminalomsorgens Yrkesforbund å prioritere grupper av medarbeidere som har et lavt lønnsnivå sammenlignet med offentlig sektor for øvrig. Forbundet mener også at lønnsforhandlingene må gi prioritet til de stillingskategorier der risikoen for kompetansetap er størst.

I kriminalomsorgens førstelinje finnes det svært mange medarbeidere med kompetanse som det er viktig for etaten å beholde. Mange medarbeidere har en unik og spesifikk kompetanse som er av stor betydning for virksomhetens måloppnåelse. Forbundet erkjenner at virksomhetens utfordringer med å rekruttere og beholde er store for de fleste stillingskategorier. Vi mener imidlertid at det er viktigst å prioritere lønsmessige tiltak for ansatte i førstelinjen, der utfordringene nå er så store at det kan gå ut over kriminalomsorgens kapasitet og måloppnåelse.

Fagbakgrunn fra Kriminalomsorgens høyskole og den etatsspesifikke utdannelsen for fengselsbetjenter er av stor betydning for de resultater som oppnås på enhetsnivå. Det er derfor svært viktig at etatsutdannede får et vesentlig lønnsloft. Det er en viss tradisjon for å belønne formalkompetanse gjennom 2.5.1-forhandlingene. På denne bakgrunn mener forbundet at bachelor i straffegjennomføring må gi lønsmessig uttelling.

Et lønnsloft i førstelinjen er viktig først og fremst for å sikre rekruttering til virksomheten og for å beholde viktig kompetanse, men et lønnsloft er også viktig sett i lys av den stadig bredere appell

grunnutdanningen ved KRUS har. Tap av ansatte, særlig i førstelinjen, vil kunne medføre konsekvenser for måloppnåelse og innebære vesentlig merbelastning på ansatte som blir igjen. Det er derfor viktig for forbundet å prioritere grupper der risikoen for frafall oppleves størst.

Kriminalomsorgens Yrkesforbund har følgende gruppekrav til 2.5.1-forhandlingene:

**Stillingskode 0264 fengselsbetjent**

Lønnstrinn 48 ved 6 års stillingsansiennitet

Lønnstrinn 53 ved 15 års stillingsansiennitet

Lønnstrinn 56 ved 20 års stillingsansiennitet

1 lønnstrinn til øvrige ansatte som er direkteplassert t.o.m. lønnstrinn 54

**Stillingskode 0265 fengselsførstebetjent**

1 lønnstrinn til alle med arbeidstidsordning turnus.

**Stillingskode 0275 verksbetjent**

2 lønnstrinn til alle med fagbrev eller tilsvarende, bachelorgrad eller mastergrad

**Stillingskode 0278 underverksmester**

1 lønnstrinn til alle

**Stillingskode 0808 miljøterapeut i kriminalomsorgens transporttjeneste (KTT)**

1 lønnstrinn til alle

**Stillingskode 1078 betjent**

2 lønnstrinn til alle

**Stillingskode 1201 miljøterapeut**

1 lønnstrinn til alle

**Stillingskode 1363 seniorkonsulent**

1 lønnstrinn til alle t.o.m. lønnstrinn 60

**Stillingskode 1408 førstekonsulent**

1 lønnstrinn til alle direkteplasserte

**Stillingskode 1434 rådgiver**

1 lønnstrinn til alle t.o.m. lønnstrinn 60

**Bachelor i straffegjennomføring**

12 000 kr pr. år i kronetillegg

Kriminalomsorgens Yrkesforbund tar selvfølgelig forbehold om nye og endrede krav i forbindelse med forhandlingsprosessen.

Med hilsen



Tor Erik Larsen  
Forhandlingsleder