

Tilsluttet YS

# KRIMINALOMSORGENS YRKESFORBUND

Lillestrøm 24. januar 2025

## FORBUNDETS KRAV TIL LOKALE LØNNSFORHANDLINGER 2024

Kriminalomsorgens utøvde lønnspolitikk skal gjøre virksomheten i stand til å utvikle, rekruttere og beholde kvalifisert og kompetent arbeidskraft. De siste par årene har kriminalomsorgens parter ført forhandlinger med hjemmel i hovedtariffavtalen punkt 2.5.3 nr. 2 som et tiltak for å beholde nødvendig arbeidskraft. Det er på det rene at situasjonen i arbeidsmarkedet er slik at kriminalomsorgen, i likhet med andre offentlige virksomheter, har utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft. Det er også slik at den erfaringen som kriminalomsorgens ansatte er i besittelse av gjør de ansatte attraktive ved ansettelsesprosesser i andre statlige virksomheter. Forbundet mener at kriminalomsorgens parter må adressere lønnsnivået innen de stillingskategoriene der statistikk viser at det er utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Kriminalomsorgens Yrkesforbund har medlemmer på alle nivå og organiserer innen alle stillingskoder i kriminalomsorgen, men primært i førstelinjen. Forbundets krav 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 lønsmassen (pro rata). Dette krever etter vår oppfatning en størst mulig fordeling gjennom generelle tillegg, gruppetillegg og særavtaler.

For Kriminalomsorgens Yrkesforbund er det viktig at de store gruppene og de lavest lønnede sikres en god lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsforhandlingene. Imidlertid treffer selvfølgelig den opplevde «dyrtid» alle ansatte. Forbundet krever på denne bakgrunn et generelt tillegg til alle fast ansatte på kr. 5 000,-.

Kriminalomsorgen har bemanningsutfordringer som blant annet skyldes et lønnsnivå som er lavt sammenlignet med andre virksomheter som rekrutterer ansatte med samme utdanningsbakgrunn. 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 for måloppnåelse i virksomheten at etatsutdannede får et vesentlig lønnsløft. Gjennom de lokale forhandlingene kan partene motvirke at bemanningsutfordringene øker i takt med at stadig flere fengselsbetjenter nærmer seg mulighet for å gå av med pensjon.

Forbundet krever at det gis et likelønnstillegg for å utjevne lønnsforskjeller mellom kjønnene innen de grupper der statistikk viser at det eksisterer ulikheter mellom avlønning av kvinner og menn. Videre mener vi at det vil kunne være behov for et likelønnstillegg i de deler av virksomheten der arbeidstakere utfører arbeid av lik verdi uten at avlønningen kan forklares med åpenbare objektive kriterier.

Forbundet erkjenner at 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 lønnsmessig uttelling. Det er videre viktig at oppnåelse av denne graden gis lik verdi for alle uteksaminerte kull uavhengig av den ansattes ansettelsesforhold og stillingskode.

Kriminalomsorgens Yrkesforbund mener at det bør være en viktig målsetning med de lokale lønnsforhandlingene å motvirke til ytterligere bemanningsutfordringer i kriminalomsorgen. Virksomheten har opplevd en forhøyet risiko for å miste verdifull kompetanse gjennom at våre medarbeidere søker ansettelse hos andre arbeidsgivere. 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 lønnsmessig. Forbundet mener det er spesielt viktig at grupper av medarbeidere som har et lavt lønnsnivå sammenlignet med offentlig sektor for øvrig blir prioritert i de lokale forhandlingene. Et lønnsloft i førstelinjen er viktig først og fremst for å sikre rekruttering til virksomheten og for å beholde viktig kompetanse, men et slikt lønnsloft vil også kunne være viktig som et signal utad. Vi mener det kan være mulig å rekruttere tilbake ansatte som har funnet arbeid utenfor virksomheten. Gjennom en generell heving av lønnsnivået vil det sannsynligvis være enklere å rekruttere personell som gir større mulighet for måloppnåelse. På denne bakgrunn er det viktig for forbundet å prioritere grupper der bemanningsutfordringene har vist seg størst.

Kriminalomsorgens Yrkesforbund har følgende krav til større grupper i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene:

#### **Stillingskode 0264 fengselsbetjent**

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

- 16 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 525 000,-
- 20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 550 000,-
- 24 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 575 000,-
- 28 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 590 000,-
- 32 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 600 000,-
- 36 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 610 000,-
- 40 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 620 000,-

Forbundet forbeholder seg retten til å fremme utfyllende krav i de delegerede forhandlingene i regionene på vegne av grupper av fengselsbetjenter ved en eller flere enheter som åpenbart har hatt en svakere lønnsutvikling enn fengselsbetjenter ved sammenlignbare enheter.

#### **Stillingskode 0265 fengselsførstebetjent ansatt som operativ leder (turnus)**

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

- 20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 630 000,-
- 24 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 640 000,-
- 28 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 650 000,-

#### **Stillingskode 0265 fengselsførstebetjent (alle i stillingskode)**

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd stillingsansiennitet etter følgende modell:

- 10 års stillingsansiennitet – årslønn på kr. 660 000,-
- 16 års stillingsansiennitet – årslønn på kr. 675 000,-

Forbundet er selvfølgelig kjent med at stillingsansiennitet ikke er en beregnet størrelse i lønnslistene, men legger til grunn at dette kan være et objektivt kriterium for lønnsdannelse som bør legges inn for alle innehavere av stillingskoden.

#### **Stillingskode 1078 betjent**

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd stillingsansiennitet etter følgende modell:

- 5 års stillingsansiennitet – årslønn på kr. 450 000,-
- 10 års stillingsansiennitet – årslønn på kr. 475 000,-
- 16 års stillingsansiennitet – årslønn på kr. 500 000,-
- 20 års stillingsansiennitet – årslønn på kr. 525 000,-

#### **Stillingskode 0275 verksbetjent**

Det gis minimumsavlønning ved oppnådde 16 års etatsansiennitet på kr. 525 000,-



Det gis minimumsavlønning ved formalisert utdanning som bachelor, master, fagbrev eller tilsvarende på kr. 575 000,-

**Stillingskode 0278 underverksmester**

Det gis ny minimumsavlønning på kr. 585 000,-

**Stillingskode 0808 miljøterapeut**

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter samme modell som for 0264 fengselsbetjent.

**Stillingskode 1201 miljøterapeut**

Det gis minimumsavlønning på kr. 480 000,-

Det gis ny minimumsavlønning ved oppnådde 20 års etatsansiennitet på kr. 600 000,-

**Stillingskode 1408 førstekonsulent innen elektronisk kontroll**

Det gis ny minimumsavlønning ved oppnådde 10 års stillingsansiennitet på kr. 610 000,-

**Stillingskode 1363 seniorkonsulent**

Det gis ny minimumsavlønning på kr. 525 000,-

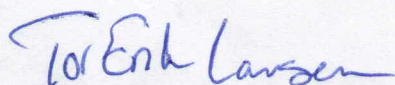
**Bachelor i straffegjennomføring**

Det gis kr. 1 000,- pr. måned i kronetillegg for alle uteksaminerte som et varig tillegg.

Forbundet mener virksomheten har opprettet særavtaler som dekker det grunnleggende behovet som avtalene er ment å adressere. Imidlertid ser vi at enkelte av avtalene bør utvides for å sikre rekruttering til spesialfunksjoner og som et tiltak for å beholde kompetanse. Spesielt gjelder dette utvidelse av forvaringsavtalen til også å omfatte Telemark fengsel, avdeling Skien, samt en utvidelse av instruktøravtalen til å omfatte lokalt nivå. Videre mener vi at det kan være behov for en egne særavtaler knyttet til straffegjennomføring for barn og for det strukturerte ettervernet etter belastende hendelser. 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 eksisterende lokale særavtaler og eventuelt behovet for å opprette nye særavtaler.

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

Med hilsen



Tor Erik Larsen  
Forhandlingsleder