

Lillestrøm 18. september 2025

FORBUNDETS KRAV TIL LOKALE LØNNSFORHANDLINGER 2025

Kriminalomsorgens utøvde lønnspolitik skal gjøre virksomheten i stand til å utvikle, rekruttere og beholde kvalifisert og kompetent arbeidskraft. Det er som kjent virksomhetens mål å gjennomføre varetektsfengslinger og straffereaksjoner på en måte som gir tillit i samfunnet og som kan motvirke ytterligere straffbare handlinger. Dessuten skal kriminalomsorgens ansatte legge til rette for at domfelte kan gjøre en egen innsats for å endre sitt kriminelle handlingsmønster.

For å nå virksomhetens overordnede målsetning må kriminalomsorgen ha ansatte med en bredt sammensatt kompetanse. Kompetansesammensetningen og rekrutteringen av ansatte har vært en stor utfordring de seneste årene og ser bare ut til å øke. Arbeidsmarkedet er nå slik at Kriminalomsorgens ansatte er ettertraktet i andre etater. Spesielt er førstelinjeansatte særlig attraktive innenfor tilsvarende yrker. Vi konkurrerer om arbeidskraften med andre etater i offentlig sektor for øvrig, men også med private aktører. Kriminalomsorgens Yrkesforbund mener derfor at de forestående forhandlingene til en stor grad må adressere lønnsnivået blant de stillingskategorier der det er bestemte utfordringer med å beholde kvalifisert arbeidskraft.

For forbundet er det viktig at de store gruppene sikres en god lønnsutvikling gjennom de lokale lønnsforhandlingene etter hovedtariffavtalens punkt 2.5.1. Siden vi over tid har lekket personell med solid kompetanse til andre offentlige etater er det vår oppfatning at disse lokale forhandlingene må benyttes som et av flere tiltak for å opprettholde kriminalomsorgens operative evne ved å prioritere de gruppene der risikoen for kompetansetap er størst. Årets tariffseminar fremla statistikk som ga kunnskap om at det særlig er to profesjonsgrupper der kriminalomsorgen har betydelige utfordringer med å beholde kompetanse. Det bør derfor være liten tvil om at partene må prioritere lønnsmessige virkemidler for å beholde personell med fengselsfaglig eller juridisk utdanning.

I kriminalomsorgens førstelinje finnes det svært mange med kompetanse det er viktig for etaten å beholde. Mange har en unik og spesifikk kompetanse som er av betydning for virksomhetens måloppnåelse. Kriminalomsorgens egen etatsutdanning er av stor betydning for de resultater som oppnås på enhetsnivå. Til tross for bruk av særskilte forhandlinger om lønnsmessige virkemidler de siste årene viser det seg svært vanskelig å bemanne enkelte fengsler. Det er derfor særdeles viktig at lønn benyttes aktivt for å beholde etatsutdannede i kriminalomsorgen. Aktiv bruk av lønnsmessige virkemidler er først og fremst viktig for å sikre rekrutteringen, men kan også bidra til å bringe tilbake ansatte som har sluttet. Kriminalomsorgens grunnutdanning gjør våre ansatte attraktive innen andre sektorer. Tap av ansatte, særlig innen førstelinjen, vil kunne medføre konsekvenser for måloppnåelse og innebære en vesentlig merbelastning på ansatte som blir igjen. Det er derfor viktig for forbundet å prioritere grupper der risikoen for frafall oppleves størst.

Forbundet krever på prinsipielt grunnlag at ny minimumsavlønning i henhold til «Retningslinjer for bruk av stillingskoder» av 15. januar 2025 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 eller eventuelt gjennom adgangen til ny lønsplassering etter HTA punkt 2.5.5 nr. 3. Videre vil vi peke på viktigheten av at forhandlingsprotokoll av 21. august etter forhandlinger om ekstraordinære lønnsmidler for fengselsbetjenter følges opp ved lønnsfastsettelse knyttet til ansettelse i stilling som fengselsbetjent. Det er dessuten vår oppfatning at arbeidsgiver bør gjennomføre enten særskilte forhandlinger etter 2.5.3 eller eventuelt regulering etter 2.5.5 nr. 3 av fengselsbetjenter i

pliktårskullet 2024/25 som ikke ble omfattet av nevnte protokoll av 21. august 2025 for å bringe denne gruppen ansatte opp på det samme lønnsnivået som protokollen angir.

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

Vi 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 avsetningen til lokale lønnsforhandlinger fordeles på en slik måte at førstelinjen prioriteres og at de ansatte som utgjør denne gruppen som et minimum får en like stor del av potten som de disse ansatte utgjør av den samlede lønnsmassen (pro rata). Dette krever etter vår oppfatning en størst mulig fordeling gjennom generelle tillegg, gruppetillegg og eventuelt regulering av særavtaler.

For Kriminalomsorgens Yrkesforbund er det selvfølgelig et mål at alle ansatte sikres lønnsutvikling. De økonomiske utfordringene i vår tid treffer alle ansatte og medfører et behov for et generelt tillegg til alle. Forbundet krever på denne bakgrunn et generelt tillegg til alle fast ansatte på kr. 11 000,-.

Forbundet krever at det gis et likelønns tillegg 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 likelønns tillegg i de deler av virksomheten der arbeidstakere utfører arbeid av lik verdi uten at avlønningen kan forklares med åpenbare objektive kriterier.

Gjennom flere lokale forhandlinger har partene oppnådd enighet om å belønne formalkompetanse gjennom 2.5.1-forhandlingene, både på gruppe- og individnivå. Forbundet mener at et kronetillegg for bachelor i straffegjennomføring må videreføres og gi lønsmessig uttelling. Det er viktig at oppnåelse av denne graden gis lik verdi for alle uteksaminerte kull uavhengig av den ansattes ansettelsesforhold og stillingskode. Forbundet krever derfor opprettet en lokal særavtale som ivaretar tidligere og fremtidige uteksaminerte kull gjennom stadfesting av kronetillegget.

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:

- 2 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 500 000,-
- 3 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 515 000,-
- 6 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 530 000,-
- 9 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 550 000,-
- 13 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 570 000,-
- 16 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 590 000,-
- 20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 605 000,-
- 24 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 620 000,-
- 28 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 630 000,-

Forbundet forbeholder seg retten til å fremme utfyllende krav 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

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

4 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 650 000,-

10 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 660 000,-

20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 670 000,-

Forbundet forbeholder seg retten til å fremme utfyllende krav på vegne av grupper av fengselsførstebetjenter ved en eller flere enheter som gjennom sin tjenesteutførelse har en kompleksitet og et ansvar som etter vår oppfatning ikke gjenspeiles i lønnsnivået.

Stillingskode 1078 betjent

Minimumslønn på kr. 420 000,-

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

6 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 440 000,-

10 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 475 000,-

16 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 500 000,-

20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 530 000,-

Stillingskode 0275 verksbetjent

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

3 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 515 000,-

6 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 530 000,-

9 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 550 000,-

13 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 570 000,-

16 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 590 000,-

20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 605 000,-

28 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 625 000,-

Stillingskode 0808 miljøterapeut

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

2 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 500 000,-

3 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 515 000,-

6 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 530 000,-

8 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 545 000,-

13 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 570 000,-

16 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 590 000,-

20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 605 000,-

28 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 625 000,-

Stillingskode 1408 førstekonsulent

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

10 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 615 000,-

16 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 640 000,-

20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 660 000,-

24 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 670 000,-

Stillingskode 0266 fengselsinspektør

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

1 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 720 000,-

10 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 745 000,-

16 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 760 000,-

Stillingskode 1364 seniorrådgiver

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

10 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 750 000,-

Stillingskode 0269 fritidsleder

Minimumslønn på kr. 580 000,-

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

10 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 600 000,-

16 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 630 000,-

20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 650 000,-

Stillingskode 1434 rådgiver

Minimumslønn på kr. 655 000,-

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

10 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 675 000,-

Stillingskode 1201 miljøterapeut

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

13 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 570 000,-

16 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 590 000,-

20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 605 000,-

Stillingskode 0278 underverksmester

Minimumslønn på kr. 600 000,-

Stillingskode 1415 verksmester

Minimumslønn på kr. 650 000,-

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 680 000,-

Stillingskode 1363 seniorkonsulent

Det gis minimumsavlønning basert på oppnådd etatsansiennitet etter følgende modell:

20 års etatsansiennitet – årslønn på kr. 615 000,-

Bachelor i straffegjennomføring

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

Lokale særavtaler

Forbundet mener at partene i virksomheten har opprettet særavtaler som dekker det grunnleggende behovet som avtalene er ment å adressere. Imidlertid ser vi at det kan være behov for en utvidelse av enkelte avtaler for å sikre rekruttering til spesialfunksjoner og som et tiltak for å beholde kompetanse. 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. Med bakgrunn i antallet individuelle krav fremmet av tillitsvalgte mener vi partene har et ansvar for å diskutere tillitsvalgtes lønns- og arbeidsvilkår og behovet for en eventuell avtalefesting av disse.

Problemstillinger rundt lønns- og arbeidsvilkårene for tillitsvalgte resulterte i felles protokolltilførsler i 2018 og 2021. Partene har dessverre ikke fulgt opp disse protokolltilførslene på en tilfredsstillende måte i årene etter. Tillitsvalgte besitter og erverver seg betydelig kompetanse i forbindelse med utøvelsen er vervet. I mange tilfeller velger denne gruppen arbeidstakere en horisontal karriere som tillitsvalgte fremfor en vertikal som leder. Tillitsvalgte utøver i mange tilfeller en aktiv medvirkning og tar et ansvar på linje med mange ledere i kriminalomsorgen uten at dette vil kunne ha den samme lønnsmessige uttelling som de ville ha hatt om de valgte det vertikale karriereløpet.

Prinsipielt mener vi at det bør utformes en lokal særavtale rundt lønns- og arbeidsvilkårene for tillitsvalgte på ulike nivåer i virksomheten. Det er særlig viktig at de lokale tillitsvalgte anerkjennes for kompetanse, ansvar og det viktige bidraget de yter innenfor virksomhetsstyringen. Vi erkjenner at det er store forskjeller i utøvelsen av vervet og at det må foretas individuelle vurderinger, men mener at dette bør skje innenfor rammen av en særavtale.

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.

Individuelle krav

De individuelle kravene som fremmes av forbundet vil trolig, sammen med kravene om generelt tillegg og gruppetillegg, overstige den samlede avsetning på vår avtale. Imidlertid tilsier forbundets vedtekter at alle krav på vegne av medlemmer skal fremmes. Det er ikke forbundets ansvar å avvise lønnskrav, men krav som etter de regionale forhandlingsutvalgenes vurdering er svakt begrunnet vil fremgå med lavere prioritet. Vi vil også bemerke etter tilbakemeldinger fra de regionale forhandlingsutvalgene at det kan være betydelige svakheter ved en del av informasjonen som fremgår i de utsendte lønnslistene og at dette gjør at beregning av krav kan være belemret med feil. Dette gjelder særlig i tilfeller der ansiennitetsberegningen ikke er korrekt, men også rene tilfeller der ansattes lønn er feilaktig oppgitt.

Som en oppfølging av tidligere års omtalte manglende bruk av stillingskode 1542 fengselsoverbetjent vil vi bemerke at det er på høy tid at kriminalomsorgen tar i bruk stillingskoden i større utstrekning. Det er et uttalt arbeidsgivermål i staten at særaldersgrense kun skal benyttes for stillinger der kravet i aldersgrenseloven § 2 åpenbart oppfylles. Det er videre et klart behov innen virksomheten for å definere ansvar og myndighet for konkrete fagstillinger. Vi har en forventning om at partene kan lande på en omgjøring av enkelte stillinger, spesielt innen gruppen 0265

fengselsførstebetjent, der fagansvaret for den aktuelle arbeidstakeren er av en slik art at en omgjøring av stilling synes opplagt som ledd i en hierarkisk organisering lokalt.

Tillitsvalgte er en særdeles viktig ressurs for å sikre måloppnåelse i virksomheten. Partssamarbeidet etter den norske modellen i kriminalomsorgen er satt under et betydelig press med økonomiske nedskjæringer, omorganisering, omstilling og økte effektivitetskrav. Forbundets tillitsvalgte bidrar, med sin gode skolering innen ulike aspekter ved kollektiv og individuell arbeidsrett, aktivt på en måte som både ivaretar medlemmenes og virksomhetens interesser på kort og lang sikt. Vi mener derfor at de individuelle krav som fremmes av tillitsvalgte er et konkret signal om at lønns- og arbeidsvilkårene for disse arbeidstakerne må bedres.

Oppsummering

Kriminalomsorgens Yrkesforbund mener at det skal være en viktig målsetning med de lokale lønnsforhandlingene å motvirke ytterligere bemanningsutfordringer i kriminalomsorgen.

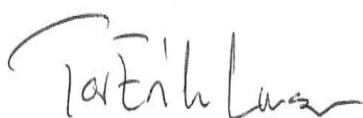
Virksomheten har opplevd en forhøyet risiko for å miste verdifull kompetanse gjennom at våre medarbeidere søker ansettelse hos andre arbeidsgivere. Forbundet mener derfor at årets lokale forhandlinger må benyttes som et av flere tiltak for å opprettholde kriminalomsorgens operative evne ved å prioritere enkelte grupper lønnsmessig. Vi 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 være et viktig signal til potensielle arbeidssøkende. Slik bemanningsutfordringene har utviklet seg er det eksempelvis ikke nok med uteksamnasjon fra KRUS alene for å sikre et tilstrekkelig antall ansatte i førstelinjen.

Kriminalomsorgen har bemanningsutfordringer som blant annet skyldes et lønnsnivå som er lavt sammenlignet med andre virksomheter som rekrutterer ansatte med samme utdannelsesbakgrunn. 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 lønnsloft. Gjennom de lokale forhandlingene kan partene motvirke at bemanningsutfordringene øker i takt med at stadig flere fengselsbetjenter nærmere seg mulighet for å gå av med pensjon. Forbundet mener det kan være mulig å rekruttere tilbake ansatte innen ulike stillingskategorier 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.

Forbundet er av den oppfatning at våre krav ivaretar en rekke forhold og i særdeleshet kan gjøre virksomheten i stand til å møte de prekære bemanningsutfordringer som eksisterer i store deler av kriminalomsorgen. For at virksomheten skal nå sine mål er det viktig at de lokale lønnsforhandlingene benyttes aktivt som et virkemiddel for å styrke motivasjon, trivsel og rekruttering.

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

Med hilsen



Tor Erik Larsen
Forhandlingsleder