Tariffbegreper av betydning i teksten

Frontfaget

En forhandlingsmodell i norsk arbeidsliv der konkurranseutsatt industri forhandler lønn først, og setter en "norm" (ramme) for lønnsveksten til alle andre grupper i samfunnet. Gjøres for å sikre at norske bedrifter fortsatt er konkurransedyktige i utlandet.

Lønnsoverheng

Den automatiske lønnsveksten fra ett år til det neste fordi fjorårets lønnstillegg ikke fikk full effekt for hele året (i praksis lønnsøkningen for januar – april 2026).

Lønnsglidning

Forskjellen mellom avtalt lønns-vekst i sentrale tariffoppgjør og den faktiske lønnsveksten som blir målt i ettertid. Lønnsøkninger som gis utenom sentrale oppgjør, som f.eks. ansiennitetsopprykk, bonuser, tillegg for økt kompetanse eller andre særskilte tiltak (f.eks. de 60 millionene til fengselsbetjenter i 2025).

Fellesbestemmelser

De generelle reglene for alle ansatte i en tariffavtale, uavhengig av stilling. Rettigheter som sikrer lønn under sykdom, permisjoner, forsikrings-ordninger, samt regler om turnus-tillegg, overtid og arbeidstid.

Lokale lønnsforhandlinger (stat)

Lønnsforhandlinger som skjer i virksomheten mellom sentrale tillitsvalgte og arbeidsgiver på direktoratsnivået.

Avsetning

En bestemt andel eller sum av den totale lønnsrammen som holdes tilbake. Midlene fordeles ikke sentralt i staten, men forhandles mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver i den enkelte virksomhet.

Informasjon rundt endringene i ny fremforhandlet hovedtariffavtale

Normalt sett vies det størst oppmerksomhet til det kortsiktige økonomiske resultatet forbundet med tarifforhandlinger. Det er naturlig, men dessverre litt synd da det er en rekke endringer i tariffavtalen som på lengre sikt kan ha stor betydning økonomisk for den jevne statsansatte.

Som vi tidligere har orientert om er rammen for hovedoppgjøret i staten på 4,4 %. Det er den samme rammen som partene i «*frontfaget*» forhandlet frem. Det er også den samme rammen det ble oppnådd enighet om innen Oslo kommune og kommunesektoren for øvrig.

Som følge av forhandlingene i 2025 brakte man med seg et «*lønnsoverheng*» på 1,7 %. Dette overhenget kommer til fratrekk på rammen for oppgjøret. Det samme gjør en «*lønnsglidning*» på 0,8%. Dermed gjenstår 1,9 % av rammen. Av dette går 0,1 % til endringer i hovedtariffavtalens fellesbestemmelser, som de fleste nok har fått med seg er av relativt stor betydning for turnusansatte. § 15 i fellesbestemmelsene er revidert slik at skumringstillegget er økt til kr. 40,- pr. time og tillegget for arbeid på lør- og søndager er økt til kr. 84,- pr. time. Isolert sett utgjør dette en ganske solid økning. Avhengig av omfang av kvelds- og helgearbeidet vil dette gi turnusansatte i kriminalomsorgen en økning i variable tillegg på om lag 10 000,- pr. år.

Det ble ikke avtalt generelle tillegg i årets hovedoppgjør i staten. Det innebærer at de resterende 1,8 % av den avtalte rammen for oppgjøret skal forhandles om gjennom lokale forhandlinger i kriminalomsorgen. Sånn er det for alle statlige virksomheter. Siden vi forhandler om midlene på årsbasis og de 1,8 % kun har virkning for åtte måneder (mai – desember) er den reelle avsetningen til forhandlingene på 2,7 %. Det vil innebære at kriminalomsorgens ansatte i snitt får 2,7 % lønnsøkning med virkning fra 1. mai 2026 etter de lokale lønnsforhandlingene er sluttført en gang utpå høsten.

Det er ikke oppnådd endelig enighet om en tidsplan for gjennomføringen av de lokale lønnsforhandlingene i

kriminalomsorgen, men de må i henhold til tariffavtalen være sluttført innen 31. oktober.

Vi vet heller ikke om de lokale lønnsforhandlingene vil delegeres delvis til regionalt nivå. Det er forbundets grunnholdning at partene sentralt forhandler om sentrale tillegg og tillegg for større grupper. Hvorvidt – og i hvilken utstrekning – forhandlingene delegeres til regionene er et tema vi må komme tilbake til etter at de sentrale parter har gjennomført et møte 12. juni rundt organiseringen av de lokale lønnsforhandlingene i kriminalomsorgen.

Det er grunn til å rette oppmerksomheten mot noen mindre endringer i tariffavtalen som vil kunne være av betydning. Mulighetsrommet for låneopptak i Statens pensjonskasse er hevet fra 2,3 til 2,8 millioner. Summen er per statsansatt, slik at par der begge er ansatt i statlige virksomheter vil kunne få låneopptak på inntil 5,6 millioner kroner. Videre er § 10 i fellesbestemmelsene revidert slik at det innebærer økt sikkerhet for ansatte som av ulike årsaker må gå over i lavere lønnet stilling. Det er lagt inn en ny normativ formulering i § 12 som gir grunnlag for at tillitsvalgte krever avklaringer rundt benyttelsen av hel eller delvis stedfortredergodtgjørelse. Det er også viktig å dvele litt ved at det er forhandlet frem vesentlige tekstlige endringer under tariffavtalens punkt 5.6 om livfasepolitikk. Disse endringene gjør at forbundet kommer til å fremme krav om at partene i virksomheten etablerer et konkret personalpolitisk dokument gjennom forhandlinger. Et slikt dokument må ha fokus på benyttelse av virkemidler for å sikre at kriminalomsorgen beholder arbeidstakere i ulike livsfaser.

En særlig viktig endring i fellesbestemmelsene i tariffavtalen er fjerningen av godskrivnings-reglene. Det var et helt avgjørende virkemiddel for å sikre at alle hovedsammenslutningene endte med likelydende tariffavtaler med staten. Det at godskrivningsreglene i tidligere § 5 A i fellesbestemmelsene nå er fjernet innebærer i praksis at «tjenesteansiennitet» er en historisk kuriositet i tariffsammenheng. Det eneste gyldige tariffbegrepet i ansiennitets-sammenheng nå er stillingsansiennitet (fellesbestemmelsene § 4), med mindre partene i virksomheten blir enige om noe annet (som f.eks. etatsansiennitet).

Tariffkunnskapene er høyst variable på arbeidsgiversiden i kriminalomsorgen. Innenfor forbundet har vi etter hvert ganske så god tariffkompetanse på de ulike nivåene, men også vi har behov for kompetanseheving for våre medlemmer og tillitsvalgte. Enkelte vil kanskje kjenne til at det ved hovedoppgjøret i 2024 ble lagt til inn en setning i punkt 2.1 med formuleringen *«(p)artene bør sammen, og hver for seg, sørge for god opplæring i hovedtariffavtalen»*. Som forbund har vi allerede tatt konsekvensene av et økt behov for opplæring innen tariff og vil fra høsten 2026 tilby medlemmer og tillitsvalgte kurs innen tariffsystemet og avtaleverket som regulerer lønns- og arbeidsvilkår.

Vi kommer selvfølgelig tilbake med ytterligere informasjon rundt tariffsituasjonen utover sommeren og høsten. Ved spørsmål om eller behov for avklaringer rundt hovedoppgjøret eller gjennomføringen av de lokale lønnsforhandlingene kan forbundskontoret eller de regiontillitsvalgte kontaktes.