

Informasjonsskriv etter lønnsforhandlingene 2016 - LO/YS/Unio

Generell informasjon

Det har vært gjennomført forhandlinger i KDI for hele etaten som ble avsluttet 10. november. Det har på flere måter vært historiske forhandlinger, da vi har forhandlet på et sted for hele kriminalomsorgen, og hatt to hovedtariffavtaler å forholde oss til. Forhandlingsprosessen har vært gjennomført i en god dialog mellom partene, og det nylige ferdigstilte lønnspolitiske dokument har vært brukt aktivt!

I 2016 ble det inngått to hovedtariffavtaler, en for Akademikerne og en for LO/YS/Unio, noe som innebærer at samme lønnstrinn i de to avtalene gir ulik lønn. Arbeidsgiver har et ansvar for å se hver enkelt medarbeider, uavhengig av om man er organisert eller ei og i hvilken organisasjon.

Forhandlinger er å gi/ta, resultatet er det vi er enige om. Virkningstidspunktet for endringene er **1/7-2016**, vi forventer at etterbetalingen skjer i desemberlønnen.

Målet for det lokale lønnsoppgjøret var å rette opp utilsiktede skjevheter, samt vurdere individuelle krav basert på stillingens innhold og ansvar, kompetanse og resultater.

Forhandlingene mellom arbeidsgiver og **LO/YS/Unio** ble avsluttet 10. november. Informasjon om resultatet har din leder fra mandag 14. november, og resultatet vil være tilgjengelig fra 16. november kl. 12 for tillitsvalgte (også kalt sperrefrist). Det er blant annet forhandlet frem nye avlønninger for store grupper av medarbeidere i etaten, noe som både organisasjonene og arbeidsgiver er fornøyde over å ha fått til.

Sperrefristene er lagt inn for å sikre oss at den enkelte har mulighet for å bli informert om sin eventuelle nye lønn innen kollegene får samme info.

Fast/midlertidig:

De er noen som har en midlertidig stilling, og en fast stilling et annet sted/samme sted. Vi har forhandlet lønnen på de faste stillinger, det vil si at det kan være noen som først får den nye og høyere lønnen når de går tilbake til sin opprinnelige og faste stilling.

Hva har vi fått til?

Forhandlinger er å prioritere, og i 2016 har alle organisasjonene og arbeidsgiver stått samlet om å løfte en del grupper av ansatte i kriminalomsorgen, et løft som var både tiltrengt og nødvendig.

Som det fremgår av det lønnspolitiske dokumentet, har vi ansatte innplassert i lønns spenn, og ansatte som får sin lønn regulert i lønnsrammer med alternativer (her innplasseres medarbeidere etter lønnsansiennitet).

Et eksempel fra årets forhandlinger:

Fengsels- og verksbetjenter er i all hovedsak avlønnet i lønnsramme 39.

Det har gjennom tiden oppstått forskjeller i avlønningen av bl.a. fengselsbetjenter mellom regionene, en forskjell som vi er enig i er vanskelig å kunne forsvare.

Det har vi nå rettet opp ved at alle fengselsbetjenter fra 1/7-16 blir avlønnet i minimum lønnsramme 39 alternativ 7, og de med 19 års ansiennitet min. alternativ 8.

Det betyr at uavhengig av hvilken region man er ansatt i vil avlønningen nå være den samme, og for veldig mange ansatte vil dette være et betydelig lønnsløft.

Samtidig vil de som alt var innplassert i alternativ 7 (unntatt de med 19 års ansiennitet eller mer), 8 eller 9 oppleve ikke å ha bli tilgodesett i de lokale forhandlingene, dog må det tilføyes at alle har fått lønnsøkning pr. 1/5-16 fremforhandlet på sentralt nivå.

Dette vil være det samme for flere grupper av ansatte, men det er ikke mulig å innfri alle kravene som alle har i et lønnsoppgjør. Vi har lagt vekt på å rydde opp i skjevheter, og for å få dette til, var det ikke mulig å gi lønnsøkning til de som allerede ligger over de andre i samme gruppe.

Avtaler inngått om 19 års ansiennitet min. alternativ 8, medfører at tidligere avtaler om f.eks. automatisk opprykk etter 15 års ansiennitet ikke vil være gjeldende lenger, vi vil nå kun inngå slike avtaler på sentralt nivå, så alle i en gruppe ansatte får de samme betingelsene uavhengig av hvor man er ansatt.

I etterkant av lønnsoppgjøret vil det bli inngått særavtale om minimumsavlønning for grupper vi ble enige om i det lokale lønnsoppgjøret, og de ulike regionale protokollene vil opphøre. Med dette sikrer vi lik avlønning i hele kriminalomsorgen.

Hvordan arbeider vi videre?

Det er det besluttet å oppnevne en etats- og partssammensatt arbeidsgruppe som får i oppdrag å utarbeide et utkast til lønnspolitisk dokument for kriminalomsorgen.

Det lønnspolitiske dokumentet skal bl. a. inneholde forslag til et objektivt system for tilleggsavlønning knyttet til enkelte funksjoner av fast eller midlertidig karakter.

Gruppen vil også skulle komme med forslag til hvilke stillingskoder etaten skal bruke og forslag til beskrivelse av krav vi legger til ulike stillingskoder, herunder hvilke formelle kompetansekrav og krav til realkompetanse vi mener bør innfris. Når kravene til de enkelte stillingskoder er på plass, vil det gi mulighet for å utjevne forskjeller innen ulike stillingskoder i kriminalomsorgen (friomsorg og fengsel).