



HTA 2.5.1 KRAV TIL GRUPPER OG SÆRAVTALER 2024

Det er fire utfordringer NFF krever å løse med lokal lønnsendring for 2024. For det første er det et krav fra NFF å utjevne skjevheter for lønnsendring etter realkompetanse ved at stillingsansiennitet ble lagt til grunn som ansiennitetsprinsipp i både 2022 og 2023.

For det andre er det et krav fra NFF å kompensere erfarne medlemmer og særlig fengselsbetjenter, fordi de har hatt en urimelig lav lønnsutvikling for realkompetanse. Videre krever NFF at fengselsbetjentene kompenseres for å ha blitt påført psykiske belastningsskader i tjenesten og for at de heller ikke har krav på erstatning. Verken mén- eller yrkeserstatning for å ha ofret helse og livskvalitet for tjenesten, fordi de stod i det.

For det tredje krever NFF lønnsendring for realkompetanse ved å benytte like innretninger på sammenlignbare grupper i førstelinje. Det gir en solidarisk lønnsendring og det gir en større lønnsendring for de som tidligere har hatt en urimelig lav utvikling.

For det fjerde er det et krav om særavtale med lønnstillegg for funksjon og kompetanse som SEB instruktører, lokal FMA instruktører, ressursteam, aktivitetsteam, ungdomsteam, arbeidsledere i friomsorgen, sentrale og regionale tillitsvalgte, og for bachelorpåbygget på KRUS.

Krav om målrettet minsteavlønning for realkompetanse etter etatsansiennitet

Det er et krav om lønnsendring for realkompetanse ved bruk av etatsansiennitet. I motsetning til stillingsansiennitet, kan etatsansiennitet konsekvent gi økt lønn etter økt ansiennitet. Det kan ikke stillingsansiennitet.

Bruken av stillingsansiennitet i innretning av grupper i 2022 og 2023 skapt utilsiktede skjevheter for vurdering av realkompetanse, da det ikke er mulig å gjøre målrettede innretninger. Ved bruk av stillingsansiennitet det er siste arbeidsavtale og ikke første som legger føringen eller summen av arbeidstid i virksomheten, som råder for etatsansiennitet.

Det er et krav fra NFF om målrettede innretninger med minimumslønn, da flatt tillegg eller generelt tillegg ikke vil utjevne, men opprettholde skjevheter etter tidligere bruk av

stillingsansiennitet. Tidligere bruk av stillingsansiennitet skapte urimelig store ulikheter og ga lønnsforhandlingene fortjent dårlig omdømme. Det krever NFF å rette opp.

Krav om rimelig lønn for realkompetanse og økt livskvalitet

Det er et krav fra NFF at fængselsbetjenter med høy realkompetanse får lønnsendring etter innretning av gruppe. De fleste fængselsbetjenter med lengre erfaring, hvis ikke alle, har blitt utsatt for vold og trusler. Mange har opplevd mye vold og trusler. Mange har også opplevd alvorlige hendelser med kollegaer og de har opplevd innsattes selvskading og selvdrap. De har opplevd for høy arbeidsbelastning over for lang tid.

De fleste sykemelder seg ikke etter å ha vært utsatt for belastende hendelser. Ei heller har de søkt medisinsk hjelp i en akutfase. Dette til tross for at de kan slite psykisk og at omgivelsene rundt de oppfatter at de sliter psykisk. Dette gjelder både etter akutte og alvorlige enkelthendelser, og etter flere hendelser over tid. Ei heller har de søkt medisinsk hjelp når belastningene har vært for høye over tid. De har stått i det og de fortsetter å stå i det. Konsekvensene er tap av sosialt liv og tap av livsglede.

Jo lenger en fængselsbetjenter jobber i høysikkerhets fængsler, jo høyere er risikoen for å utvikle alvorlige psykiske lidelser som PTSD og KPTSD på grunn av krevende, truende og farlige arbeidsforhold. Flere og flere har åpnet seg og flere og flere har fått diagnosen PTSD og KPTSD. Det er bra de har åpnet seg, men det har dessverre vist seg å ikke være bra for dem. Når det har gått så langt at de ikke lenger kan stå i det, har de også mistet rettigheter og muligheten til å få erstattet tapt arbeidsinntekt som følge av tjenesten.

Ikke har det vært deres valg å gjøre det heller, men de har valgt å gjøre det av hensyn til sine kolleger for ikke å la de stå igjen i stikken, og det har heller ikke vært mulig for dem å velge å bli hjemme når kulturen har vært at dette må du tåle eller så får du finne på noe annet. De har stått i det og nettopp fordi de stod og har stått i det, får de ikke erstatning. De faller fullstendig mellom to stoler, fordi de er lojale, pålitelige og nidkjære.

De er ikke dekket under belastningslidelser (yrkessykdomslisten) og psykiske lidelser oppstår vanligvis ikke akutt, men på grunn av belastninger over tid. Ved krav om menerstatning og yrkesskadeerstatning er det fem kumulative vilkår eller kriterier som må være oppfylt. Traumekriteriet er som regel oppfylt. Intrusjonskriteriet (gjenopplevelser/flashbacks) er som regel oppfylt og aktiviseringskriteriet (at vedkommende bokstavelig talt alltid er på vakt) er som regel oppfylt.

Det kreves omfattende dokumentasjon, inkludert legebesøk og sykemeldinger, for å bevise at symptomene er direkte knyttet til jobben. Problemet er at det ikke kan dokumenteres. Arbeidsgiver har ikke dokumentasjon. Bedriftshelsetjenesten har ikke dokumentasjon. Fastlegen har ikke dokumentasjon. Rikstrygdeverket og NAV har ikke dokumentasjon. Ingen har dokumentasjon.

Derfor opplever NFF at det i praksis nærmest er umulig å få yrkesskadeerstatning for psykiske lidelser som PTSD. Det holder ikke med å ha blitt diagnostisert. Diagnosekriteriene skal også ha blitt dokumentert av arbeidsgiver, bedriftshelsetjenesten og fastlegen. Det er de som regel ikke og det er det fengselsbetjentene selv som betaler prisen for. Alle vet at det er en adekvat årsakssammenheng mellom yrket og helseskadene. Det er bare ikke dokumentert og derav kan det ikke bevises.

Tidskriteriet derimot, er som regel aldri oppfylt, fordi de har stått i det. De har gått på jobb når de ikke burde og de straffes da nettopp for å ha gått på jobb. Det kan dokumenteres at de har gått på jobb. Det er krav om en plutselig og uventet hendelse, og det må være dokumenterte helsemessige følger innen 6 måneder. Problemet er at PTSD ligger under overflaten over tid.

Så til tross for at de har alvorlige psykiske belastningsskader kan ikke tapt arbeidsinntekt erstattes av staten. De havner i det vi kaller uførefella. 2/3 alderspensjon av 2/3 deler uførepensjon innebærer en alderspensjon på 44 prosent av lønnsytelsen i tjeneste. Det er ikke bare et alvorlig helseproblem. Det er et alvorlig økonomisk og velferdsmessig problem.

Denne mangelen på støtte og behandling kan føre til alvorlige konsekvenser for deres videre mentale helse og generelle livskvalitet. Fengselsbetjenter som har jobbet lenge skal derfor belønnes med høyere lønn, som en anerkjennelse av risikoen og belastningen de utsettes for daglig, og har blitt utsatt for over tid. Økt lønn vil bidra til å redusere stress og forbedre deres generelle livskvalitet.

Det er helt essensielt at ny minimumsavlønning for nytilsatte og proporsjonal lønnsøkning for dem med opptil 15 års etatsansiennitet gis ekstraordinært lønnsloft i kommende HTA, 2.5.3 nr. 2 som en følge av regjeringens budsjettforlik med SV på 100 millioner kroner. Ikke at årets lokale lønnsoppgjør går til å løfte disse.

Krav om like realkompetanseinnretninger for lavtlønnede grupper i førstelinje tjeneste

NFF krever lik minsteavlønning på grupper som ikke får lønnen vurdert etter lønnskriteriene i lønnspolitikken, som andre stillingskoder får. NFF krever like minsteavlønningsnivåer for lik realkompetanse på 1065 konsulenter, 0808 miljøterapeuter, 0275 verksbetjenter og 0264 fengselsbetjenter.

Videre krever NFF like minsteavlønningsnivåer på realkompetanse for 1363 seniorkonsulenter, 1201 miljøterapeuter og 1408 førstekonsulenter. NFF krever også like minsteavlønningsnivåer på realkompetanse for 0278 underverksmestere og 0265 fengselsførstebetjenter

Like innretninger gir likelønn og likelønn er solidarisk. Like innretninger viser også hvilken gruppe som har hatt dårligere lønnsutvikling enn alle andre grupper over tid, og derav har behov for høyest lønnsvekst. Det er fengselsbetjentene.