

Trepartsaftale om ekstraordinært lønløft til fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente i kriminalforsorgen

Flere steder ser vi aktuelt rekrutteringsudfordringer i den offentlige sektor, der kan udfordre kvaliteten af velfærd og medarbejdernes trivsel. Det gælder også i staten, og navnlig i kriminalforsorgen, hvor der er udfordringer med rekruttering og fastholdelse af fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente.

En velfungerende kriminalforsorg er en forudsætning for at understøtte resocialiseringen af de indsatte, så de efterfølgende kan få en kriminalitetsfri tilværelse.

I takt med, at planerne i flerårsaftale 2022-2025 om flere fængselspladser gennemføres, vil behovet for at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere til kriminalforsorgen vokse.

Det er væsentligt for tilstrækkelig kontrol, sikkerhed og trivsel, at kriminalforsorgens institutioner har tilstrækkeligt med uniformeret personale.

Regeringen, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, FH og Akademikerne (fremover kaldet aftaleparterne) er enige om, at en hensigtsmæssig udvikling af løndannelsen er de enkelte overenskomst- og aftaleparters ansvar.

Det er i den forbindelse aftaleparternes opfattelse, at løn og arbejdsvilkår har betydning for rekrutteringssituationen i kriminalforsorgen.

Aftaleparterne noterer sig, at regeringen har tilvejebragt varig finansiering på 60 mio. kr. årligt (før tilbagebetaling) til ekstraordinær forbedring af løn og arbejdsvilkår.

Aftaleparterne er enige om, at nærværende aftale udmøntes mellem de relevante parter i overenskomstforhandlingerne i 2024. Aftaleparterne er enige om, at en eventuel aftale om videreførelse af reguleringsordningen på statens område ikke vil omfatte de ekstraordinære lønmidler ved overenskomstforhandlingerne i 2024 og frem.

Aftaleparterne er således enige om at prioritere 30 mio. kr. pr. 1.4. 2024 til at løfte lønniveauet varigt for fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente ansat i kriminalforsorgen. Lønløftet udmøntes i form af et ikke-pensionsgivende basisløntillæg.

Aftaleparterne er også enige om, at den offentlige løndannelse bedre skal kunne understøtte rekruttering og fastholdelse af fængselsbetjente og værk mestre til de områder, hvor der lokalt ses de største udfordringer. Aftaleparterne er på den baggrund enige om, at der prioriteres 30 mio. kr. pr. 1.4. 2024, som udmøntes decen-

tralt inden for rammeaftale om nye lønsystemer for dynamisk og fleksibelt at understøtte rekruttering og fastholdelse af fængselsbetjente og værk mestre til de områder i kriminalforsorgen, der har de største udfordringer.

I forlængelse heraf er aftaleparterne enige om, at arbejdsopgaver skal fordeles og tilrettelægges mere fleksibelt, så der frigøres flest mulige ressourcer til kerneopgaverne med sikkerhed og kontrol. Aftaleparterne er derfor også enige om, at opgaver, der også kan løses af andre personalegrupper end fængselsbetjente og værk mestre fremadrettet i højere grad varetages af andre personalegrupper. Heri ligger også, at parterne genbekræfter intentionen i flerårsaftalen 2022-2025 om, at der skal ske opgaveflytning til andre fagområder for bl.a. at bidrage til færre tilfælde af underbemanding og forbedre arbejdsmiljøet i landets fængsler og arrester. Den lokale ledelse fastlægger personalesammensætningen under hensyntagen til udviklingen i opgaverne inden for de bevillingsmæssige rammer.

Aftaleparterne er enige om, at de relevante overenskomst- og aftaleparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftaler nye principper for seniorbonus for fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente, således at aldersgrænsen for seniorbonussens ikrafttræden indekseres til folkepensionsalderen.

Parterne konstaterer, at der i dag er en ordning, som giver seniorer ret til en seniorbonus og seniordage med lønfradrag. Aftaleparterne noterer sig, at den nuværende aldersgrænse på 62 år sikrer de ansatte 5 år med seniorbonus inden folkepensionsalderen, som for nuværende 62-årige er 67 år.

Aftaleparterne ønsker med aftalen, at fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente fortsat har 5 år med seniorbonus forud for den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Således medfører de nye principper, at aldersgrænsen forhøjes for seniorbonus 5 år forinden, at folkepensionsalderen hæves. Der aftales dog en indfasning, således at aldersgrænsen første gang reguleres i 2026. Det betyder, at:

- aldersgrænsen for seniorbonus hæves til 63 år i 2026, idet folkepensionsalderen hæves til 68 år i 2030,
- aldersgrænsen for seniorbonus hæves til 64 år i 2030, idet folkepensionsalderen hæves til 69 år i 2035,
- når Folketinget i 2025 træffer beslutning om forhøjelse af folkepensionsalderen med virkning fra 2040, indebærer det, at aldersgrænserne for ikrafttræden af seniordage forhøjes tilsvarende 5 år forinden, det vil sige i 2035, og
- fremtidige forhøjelser af folkepensionsalderen håndteres på tilsvarende vis.

Endeligt er aftaleparterne enige om at forbedre mulighederne for, at fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente kan bidrage til at afhjælpe rekrutteringsudfordringer og sikre tilstrækkeligt personale. Aftaleparterne er således enige om, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Fængselsforbundet forpligter sig til inden for lovgivningens rammer at indgå en aftale, der giver mulighed for individuelle frivillige aftaler om fravigelse af 48-timersreglen for fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente. Aftalen om fravigelsen af 48-timerreglen indgås under forudsætning af, at Folketinget vedtager et lovforslag om ændring af arbejdstidsloven, som behandles i Folketingssamlingen 2023-2024. Aftaleparterne er desuden

enige om, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Fængselsforbundet forpligter sig til at forlænge referenceperioden for 48-timersreglen til 12 måneder, hvis betingelserne for dette konkret er opfyldt.