

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-079, 2010-080, og 2010-081 mellom

FAGFORBUNDET,
DELTA og
UTDANNINGSFORBUNDET
på den ene side

og

PRIVATE BARNEHAGERS LANDSFORBUND
på den annen side

vedrørende Hovedtariffavtalen - Hovedavtalen

Den 19. og 22. oktober 2010 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av meklingsmann Carl Petter Martinsen.

Til stede for partene:

Fagforbundet:

Mette Henriksen Aas, Klemet Rønning-Aaby, Hilde Løkholm, Ann Mari Sørvig Pettersen, Monica Jensen, Helge Sørli og Steinar Nodland.

Delta:

Liv Håkonsen, Christine Ugelstad Svendsen og Mariann Fjeldstad.

Utdanningsforbundet:

Haldis Holst, Turid Pettersen, Erik Løvstad, Elin Bellika, Paul Erik Karlsen og Tore Morten Viland.

Private Barnehagers Landsforbund:

Arild M. Olsen, Espen Rokkan, Bjørn Kato Winther, Turid Bardo, Berit Edvardsen og Rune Sætermo.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Fagforbundet, og Delta mottatt 29. juni 2010, og fra Utdanningsforbundet mottatt 30. juni 2010.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 29. juni 2010 til Fagforbundet, og Delta, og datert 2. juli til Utdanningsforbundet.
3. Begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 14. oktober 2010 fra Utdanningsforbundet, og mottatt 18. oktober fra Fagforbundet og Delta.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Meklingsmannen framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.
Partene meddelte at de anbefalte forslaget som sendes ut til uravstemning.

Svarfrist ble satt til tirsdag 16. november 2010 kl 12.00.

Meklingen ble deretter avsluttet kl 23.30.


Carl Petter Martinsen

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2010-079, 2010-080 og 2010-081 mellom

FAGFORBUNDET,
DELTA og
UTDANNINGSFORBUNDET

på den ene side

og

PRIVATE BARNEHAGERS LANDSFORBUND

på den annen side

vedrørende Hovedtariffavtalen - Hovedavtalen

HOVEDAVTALE

3 Tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale. Begge parter har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid i virksomheten, slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

Nytt avsnitt:

Begge parter skal arbeide for at den samlede personalgruppe er kjent med strategien bak barnehagens samlede drift. Begge parter skal arbeide for å finne løsninger som kan bidra positivt til et godt arbeidsmiljø, og derigjennom et lavt sykefravær.

3.6 Rett til permisjon

Utdanningsforbundet:

Endres til:

Lokalplan: Årsmøte i lokallaget

Fylkesplan: Årsmøte i fylkeslag, fylkesstyre, arbeidsutvalg, styret for seksjon barnehage, ledermøte, fylkesstyrets rådgivende organ

Landsplan: Landsmøte, representantskap, sentralstyre, arbeidsutvalg, sentralstyrets rådgivende organ

5 Opplæring/personalutvikling

Omarbeidet tekst endres til:

5.1 Kompetanseutvikling

Partene vil understreke nødvendigheten og viktigheten av at arbeidstakerne gjennom ulike tiltak kan øke sine kunnskaper. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering. Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse.

Den enkelte virksomhet har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse. I samarbeid med de tillitsvalgte analyseres virksomhetens og den enkelte ansattes kompetansebehov, og det utarbeides en kompetanseutviklingsplan. På dette grunnlag gjennomføres kompetansehevende tiltak.

Virksomheten og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil virksomheten dekke kostnader forbundet med iverksetting av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11. I den utstrekning det etter virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/ arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

6.5 Tilpasningsforhandlinger

Endres til:

Partene er enige om at barnehager som i avtaleperioden ønsker å melde seg inn i PBL-A, og som på det tidspunkt allerede er bundet av tariffavtale med en eller flere av arbeidstakerorganisasjonene som er part i denne avtalen, skal ha rett til overgang i løpet av avtaleperioden.

Partene er enige om at alle arbeidstakere som omfattes av en slik overgang i perioden frem til ordinært utløp fullt ut skal beholde individuelle rettigheter etter den opprinnelige tariffavtale som er bedre enn de som følger av denne avtale, jfr. arbeidstvistloven § 3 nr. 4.

HOVEDTARIFFAVTALEN

KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER

2.1 Formkrav

Punktet tas ut. Nummer på øvrige bestemmelser endres redaksjonelt.

3.1 Formkrav

Punktet tas ut. Nummer på øvrige bestemmelser endres redaksjonelt.

4.7 Førskolelærer/pedagogisk leder

Jfr protokolltekst

7.3.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager (jf. ferieloven § 5 (1)) fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

7.3.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12 % (14,3 % for arbeidstakere som fyller 60 år i ferieåret).

8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter punkt 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom eller foreldrepenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.3.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf folketrygdlovens kap.14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

Arbeidsgiver skal som følge av punkt 8.1, også utbetale eventuelle lønnsøkninger som får virkning for arbeidstaker mens denne er i foreldrepermisjon.

8.3.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partner

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis

vedkommende er gift/lever i registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3.5 Fedrekvote

Henvisningen til folketrygdloven § 14-19 er feil. Rett henvisning skal være til samme lov § 14-12.

12.6 Foreldrepermisjon

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon medregnes med inntil 3 år i lønnsansienniteten.

KAP. 3 LØNSSYSTEM

3.1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1. Minstelønnsatsene reguleres som spesifisert under med virkning fra 01.05.10.
2. Det gis generelle tillegg som spesifisert under de enkelte stiger. Dette tillegget er inkludert i minstelønnsatsene.
3. Med virkning fra 01.05.2011 gis følgende generelle tillegg:
 - a. 3.2.2 Kr 6500,-
 - b. 3.2.3 kr 6500,-. Jfr trinn 10 og 16.
 - c. 3.2.4 kr 7500,-
 - d. 3.2.5 kr 8500,-. Jfr trinn 8,10 og 16.
 - e. 3.2.6 kr 7500,-
 - f. 3.2.7 kr 9000,-
 - g. Arbeidstakere uten særskilt krav om utdanning med minst 20 års ansiennitet gis en minstelønn på kr 323 000,-

Minstelønnsatsene heves tilsvarende.

3.2.2 Lønnsstige arbeidstakere uten særskilt krav om utdanning

Ny minstelønn:	Generelt tillegg:
0 250 500,-	8 000,-
4 255 500,-	8 000,-
6 261 500,-	8 000,-
8 274 500,-	8 500,-
10 300 500,-	8 500,-
16 304 500,-	8 500,-
20 310 000,-	8 950,-

3.2.3 Lønnsstige fagarbeidere og barnepleiere

Ny minstelønn:		Generelt tillegg:	01.05.11
0	281 300,-	8 500,-	
4	286 300,-	8 500,-	
6	287 000,-	8 500,-	
8	296 800,-	8 500,-	
10	326 500,-	10 000,-	8 800,-
16	328 100,-	9 000,-	7 200,-
20	333 500,-	8 500,-	

3.2.4 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar

Ny minstelønn:		Generelt tillegg:
0	336 000,-	10 000,-
4	340 000,-	10 000,-
8	344 000,-	10 000,-
10	366 500,-	10 500,-
16	369 500,-	10 500,-

3.2.5 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar

Ny minstelønn:		Generelt tillegg:	01.05.11
0	348 500,-	10 500,-	
4	353 500,-	10 500,-	
8	360 000,-	11 000,-	8 800,-
10	385 000,-	11 000,-	8 800,-
16	393 000,-	11 000,-	8 800,-

3.2.6 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning

Ny minstelønn:		Generelt tillegg:
0	354 500,-	11 500,-
4	365 500,-	11 500,-
8	375 500,-	11 500,-
10	390 500,-	11 500,-
16	400 600,-	11 500,-

3.2.7 Lønnsstige for daglig leder med godkjent utdanning

	Ny minstelønn:	Generelt tillegg:
0,0 – 3,9 årsverk:	414 000,-	13 000,-
4,0 – 6,9 årsverk:	424 000,-	13 000,-
7,0 - 9,9 årsverk:	437 000,-	13 000,-
10 – 13,9 årsverk:	454 000,-	13 000,-
14 – 16,9 årsverk:	464 000,-	13 000,-
17 - 20,9 årsverk:	473 000,-	13 000,-
21 – 26,9 årsverk:	479 000,-	13 000,-
27 –	484 000,-	13 000,-

3.3.2 Tilleggs-/videreutdanning

Ansatte i stillinger som krever høyskole-/fagarbeiderutdanning, og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vektall), *eller fagskole av et halvt/ett års varighet*, skal ha minst kr 6 000,-/12 000,- pr. år i tillegg til minstelønn.

Daglige ledere / styrere som har bestått de *fire* modulene i ”PBL-lederutdanning” skal ha minst kr 6 000,- per år i tillegg til minstelønn.

KAP. 5 LÆRLINGER

5.8 Sykelønn og foreldrepenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og foreldrepenger etter kapittel 1 punkt 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

5.9 Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen, kap 1 punkt 10, jft vedlegg 2, med rettigheter som tilsvarer 50% av det beløp som fremgår av punkt 3.

Gruppelivs- /personalforsikring – vedlegg 2 og 3

Nytt avtalenummer gruppelivs-/personalforsikring 797055503.

Gruppelivsforsikring – vedlegg 2punktet 4 nest siste ledd, første punktum.

Vilkårsendring gruppelivsforsikring: ”Begunstigelse av ektefelle faller bort når ekteskapet endelig er oppløst ved skillsmisse.”

5.10 **Bruttolønn**

Lærlingen og lærekandidaten omfattes i utgangspunktet ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning, og lønn skal derfor utbetales som bruttolønn.

Lærlinger omfattes av pensjonsordningen såfremt de har fylt 20 år og oppfyller de øvrige medlemskapsvilkårene i pensjonsordningen. Disse vil få utbetalt lønn fratrukket pensjonstrekk.

KAP 6 VARIGHET – REGULERING 2. AVTALEÅR

6.1 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom PBL-A og organisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2.avtaleår. Partene er videre enige om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om AFP-ordningen i 2011.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2.avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenliknbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2011.

6.2 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2012.

Hvis hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Øvrige krav tas ikke til følge

Til protokollen

a) **Avtalefestet førtidspensjon**

1. Partene er enige om at PBL-A enten slutter seg til Fellesordningen for AFP eller etablerer en bedre og livsvarig AFP-ordning for de ansatte. Det skal etableres overgangsregler som sikrer arbeidstakere fra fylte 62 år i en overgangsfase, enten etter någjeldende eller ny ordning.

2. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som nærmere utreder og avklarer overgangsregler fra AFP i PBL-A området til Fellesordningen eller til en bedre ordning. Det forutsettes at utvalget avholder møte med Fellesordningen, for nærmere avklaring av problemstillinger rundt eventuell deltakelse og tilslutning.

Utvalget skal starte sitt arbeid så raskt som mulig, og avslutte innen 31.3.2011.

3. I overgangsperioden videreføres eksisterende AFP-ordning så uendret som mulig, inntil ny ordning gir adgang for ansatte til å fratre fra 62 år.

4. Endelig AFP-ordning og overgangsregler avklares senest ved forhandlinger for 2. avtaleår pr 1.5.2011.

5. Med virkning fra 1.1.2011, kan arbeidstakere fratre med alderspensjon i folketrygden fra fylte 62 år. Hvis så skjer, vil någjeldende AFP-pensjon avkortes krone for krone.

b) **Kap. 1 pkt. 4.7**

Når forhandlingene mellom KS og Utdanningsforbundet om SFS 2201 er avsluttet, kan det opptas forhandlinger mellom PBL-A og arbeidstakerorganisasjonene om hovedtariffavtalen kap. 1 pkt, 4.7 dersom en av partene krever dette.

c) **Seniorpolitikk**

Partene er enige om at seniorpolitiske tiltak er viktig for å sikre videreføring av eldre arbeidstakeres erfaringskompetanse i den enkelte barnehage, og for å dekke behovet for arbeidskraft. Det er i den sammenheng enighet om betydningen av å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Det opprettes et partssammensatt utvalg som skal arbeide med spørsmålet i tariffperioden og foreslå tiltak som ivaretar disse utfordringene.

Utvalgets arbeid skal være avsluttet innen 30.11.2011.

Utvalgets forslag til tiltak kan iverksettes umiddelbart dersom det foreligger enighet.

d) **Lærlinger**

Partene vil peke på at lærlingordningen er viktig for rekruttering og utdanning av fremtidige arbeidstakere. Likevel konstaterer partene at det etter mange år med

fagopplæring fortsatt er stor mangel på læreplasser. Partene i PBL-A-området er enige om at også private virksomheter må sette fokus på dette forholdet og vil bidra til at det etableres tilstrekkelig antall læreplasser. Barnehagene skal oppfordres til å ta inn lærlinger.