Protokoll

Den 5. oktober i Oslo ble det holdt forhandlinger mellom PBL (Private Barnehagers Landsforbund) og Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Delta om hovedavtale og hovedtariffavtale for perioden 01.05.2020 – 30.04.2022.

Til stede:

PBL (Private Barnehagers Landsforbund)	Anne Lindboe Espen Rokkan Marius Iversen Lena Johnsen Lars-Martin Hoff Mikkelsen Geoffrey J. Armstrong
Fagforbundet	Anne Green Nilsen Kristin Bakker Tor-Inge Hoaas Stian Bryde-Erichsen Karianne Hansen Heien
Utdanningsforbundet	Terje Skyvulstad Erik Løvstad Ann Mari Milo Lorentzen Anne-Dorthe Nodland Aasen Endre Lien Osmund Gard Skjeggestad Gun Hafsaas Stig Kåre Brusegard
Delta	Trond Ellefsen Christine Ugelstad-Svendsen

Partene kom til enighet om ny hovedtariffavtale for perioden 1.5.2020 til 30.4.2022 med de endringer som fremgår av denne protokoll.

Svarfrist settes til 30. oktober 2020.

Etter fellesmøter og særmøter ble partene enige om følgende:

Hovedavtalen (HA):

1 Avtalens målsetting og virkeområde

1.1 Innledning

Formålet med denne avtalen er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Den erfaring og innsikt som de ansatte har, skal gjennom samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver komme til nytte for både virksomheten og den enkelte arbeidstaker.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. De tillitsvalgte må få forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale.

Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset virksomhetens organisering.

Partene er enige om at samarbeid på arbeidsplassnivå basert på kunnskap for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø, har stor betydning for kvaliteten i barnehagen. Partene sentralt og lokalt har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene er enige om at klima- og miljøtiltak i virksomhetene inngår som en del av partssamarbeidet.

2 Definisjoner

2.2 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtale i forhold til PBL. *En hovedtillitsvalgtordning kan bidra til bedre partssamarbeid.* De lokale parter kan avtale at det etableres en egen ordning med hovedtillitsvalgte i forhold til eier som har flere barnehager.

3 Tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter

3.2 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

3.2.1 (….)

- Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, *inkludert klima og miljøtiltak.*

3.6 Utdanningsforbundet:

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

5.2 Permisjon

[…]

b) Tillitsvalgtsopplæring
Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med hel eller delvis lønn dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten. Med kurs forstås opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte/andre arbeidstakere bedre skikket til å utøve sin funksjon *etter HA og HTA.* Rett til permisjon etter denne bestemmelse kan avslås, dersom søknad legges frem for arbeidsgiver senere enn 10 dager før kursstart.

Hovedtariffavtalen (HTA):

Kap. 1 Fellesbestemmelser

8. LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

8.3.3 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn *inntil barnet er 1 år.* ~~Når en arbeidstaker ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover 9 måneder etter fødsel, bør arbeidsgiver be om bekreftelse fra lege eller helsestasjon på at amming fortsatt er i gang.~~ *Arbeidstaker har rett til fri med lønn for å amme sitt barn ut over ett år dersom det foreligger bekreftelse fra lege på at det er nødvendig med amming i arbeidstiden.*

KAP. 3 LØNNSSYSTEM

3.1 Innledende bestemmelser

~~**1.** Minstelønnssatsene reguleres med virkning fra 1.5.2018, som spesifisert i tabellen under.~~

~~**2.** Det gis generelt tillegg som spesifisert under de enkelte stiger. Dette tillegget er inkludert i minstelønnssatsene.~~

Det gis ingen generelle tillegg i hovedtariffoppgjøret 2020.
Gjeldende minstelønnstabell:

Stillingstype	Ansiennitet	Minstelønnssats per 1.1.2020
Arbeidstakere uten særskilt krav til utdanning	0	312 800
	4	318 100
	6	324 100
	8	336 300
	10	375 700
	16	409 200
	20	409 200
Fagarbeidere	0	360 900
	4	370 100
	6	374 600
	8	385 500
	10	424 400
	16	435 000
	20	435 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar	0	429 700
	4	433 800
	8	450 000
	10	500 000
	16	505 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar	0	447 900
	4	453 500
	8	470 000
	10	525 000
	16	535 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning	0	453 700
	4	466 000
	8	477 600
	10	525 000
	16	535 000
Styrer med godkjent utdanning	0-3,9	543 052
	4-6,9	543 154
	7-9,9	559 389
	10-13,9	581 428
	14-16,9	593 419
	17-20,9	605 472
	21-26,9	612 577
	27+	623 020

(…)

3.3.2 Avlønning av arbeidstakere med fagbrev
Ansatte som, etter avtale med arbeidsgiver, i løpet av tilsettingsforholdet har tatt relevant fagbrev skal lønnsinnplasseres som fagarbeidere, jf. 3.2.3 Lønnsstige fagarbeidere.

3.3.~~2~~3 Tilleggs-/videreutdanning
Nummerering endres som følge av ny 3.3.2

KAP. 6. VARIGHET/REGULERING 2. AVTALEÅR

6.1 Regulering 2. avtaleår
- *Årstall endres til 1. mai 2021*

Ny siste setning til 2. avsnitt skal lyde:
Dersom en av partene krever det, kan man ta opp forhandlinger om pensjon/AFP i mellomoppgjøret 2021.

6.2 Varighet
- *Utløpsdato endres til 30.04.22.*

Til protokollen

1. Om oppgjøret

Minstelønnshevingene pr. 1.1.2020, sammen med overheng fra 2019 og forventet glidning i 2020, gir et oppgjør på linje med frontfaget.

2. Redaksjonsutvalg

Partene nedsetter et redaksjonsutvalg som skal ha en teknisk gjennomgang av tariffavtalen, samt vedleggene, inkludert den nye barnehagepensjonsordningen. Samme utvalg justerer ordlyden i kap. 3, 3.1.1 i tråd med ny ordning.

3. Partssammensatt utvalg AFP

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere og foreslå ulike måter å gjennomføre overgang til ny AFP-ordning i PBL-området, herunder kostnadsrammer, avvikling av gammel ordning, gjennomgang av innfasing for å sikre at enkeltgrupper ivaretas og kompensasjon med nye beregninger som inkluderer virkningen av privat AFP (jfr protokoll fra 2019). Arbeidet skal danne grunnlaget for forhandlingene i hovedoppgjøret i 2022 med sikte på å innføre privat AFP senest 1. januar 2023, jfr. protokoll av 26. august 2019.

4. Pensjonstilskudd

Partene er bekymret for konsekvensene av et varslet kutt i pensjonstilskuddet i dagens finansieringsmodell, uten at det først er gjort en helhetlig gjennomgang av hele systemet for finansiering av private barnehager.

Barnehagepensjonsordningen baserer seg på en felles forståelse av de gjeldende rammebetingelsene i sektoren.

Partene ble ved mellomoppgjøret i 2019 enige om å jobbe sammen mot kutt i pensjonstilskuddet til private barnehager – og vil sammen følge dette opp videre etter årets forhandlinger.

Ved vesentlige endringer i barnehagenes rammebetingelser, herunder varslet kutt i pensjonstilskudd, vil dette kunne true nivået på Barnehagepensjonsordningen.

På bakgrunn av de konsekvensene et kutt i pensjonstilskudd kan medfører, og viktigheten av at beslutninger om fremtidig pensjonstilskudd baserer seg på et mest mulig korrekt kunnskapsgrunnlag, vil partene sammen ta initiativ til et snarlig møte med statsråden.

5. Partssammensatt utvalg om et helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø

De sentrale partere skal ta felles ansvar for å bringe kunnskap om hva som kan bidra til et helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø ut på arbeidsplassnivået slik at de lokale parter har et kunnskapsbasert grunnlag for drøftingene. Slike drøftinger bør blant annet handle

om helsefremmende organisering av arbeidet, bemanning, samt livsfaserettede tiltak, kompetanseutvikling og kompetansemobilisering.

De sentrale parter skal bidra til å identifisere områder der det i dag ikke er et rimelig felles kunnskapsgrunnlag om hva som kan bidra til et helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø og ta initiativ til eller påvirke at det blir gjennomført mer forskning på disse områder.

Et partssammensatt utvalg skal diskutere hvorvidt dagens tariffbestemmelser bidrar til et helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø som kan redusere sykefraværet og øke avgangsalderen, og foreslå eventuelle endringer i tariffavtalen basert på den kunnskap som foreligger.

6. Videreføring av partssammensatt utvalg om masterkompetanse

Partene skal i løpet av kommende periode fullføre kartleggingen av status rundt bruk av masterkompetanse, og identifisere på hvilken måte slik kompetanse kan benyttes i PBL-barnehagene framover, for å gi best mulig tilbud til barna.
Utvalget skal også se mer helhetlig og bredt på kompetansebehovet i barnehagene.

7. Om arbeidstid for barnehagelærere/pedagogiske ledere

Sentrale parter drøfter følgende punkter i vedlegg 6 om arbeidstid for barnehagelærere/pedagogiske ledere:

1. Partene er enige om at i tariffperioden ~~2016 til 2018~~ bør partene på virksomhetsnivå drøfte bruken av den samlede ukentlige arbeidstiden på 37,5 timer, herunder den ubundne tiden.

2. Partene skal bl.a drøfte hva den samlede arbeidstiden skal brukes til og hvor arbeidet skal utføres.

3. Målsettingen med slike drøftinger skal være å befeste og utvikle barnehagen som pedagogisk virksomhet for å oppnå stadig høyere kvalitet ved å gi førskolelærere/pedagogiske leder et profesjonelt handlingsrom, både individuelt og kollektivt.

4. Dersom partene blir enige om en disponering av arbeidstiden som er annerledes enn det som fremgår av den sentrale avtalen pkt. 4.7, så skal dette nedfelles i en avtale mellom partene på virksomhetsnivå. Før avtalen kan iverksettes skal den oversendes de sentrale parter til orientering.

5. Alle barnehager der partene velger å avtale avvik fra den sentrale avtalen, forplikter seg til å delta i evaluering av ordningene før utløp av tariffperioden. Både arbeidsgiver og arbeidstakersiden skal hver for seg gjennomføre evalueringen. Evalueringen danner grunnlag for diskusjon om eventuelle endringer i dagens HTA punkt 4.7.

Oslo, 5.10.2020

PBL (Private Barnehagers Landsforbund)
Anne Lindboe

Fagforbundet
Anne Green Nilsen

Utdanningsforbundet
Terje Skyvulstad

Delta
Trond Ellefsen