

Rikslønnsnemndas kjennelse av 11. juli 1969.

i sak nr. 3/1969:

Twist mellom Norges Byforbund - Norges Herredsforbund, Forhandling organisasjonen, og Norsk Lærerlag om tariffavtale for barnehagelærere 1968 - 1970.

Nemndas sammensetning:

Høyesterettsdommer Rolv Ryssdal, formann  
Arbeidsdirektør Reidar Danielsen  
Professor Arnljot Strømme Svendsen  
Direktør i N.A.F. Wilhelm Dahl  
Sekretær i LO Thorleif Andresen  
Avdelingsdirektør Kjell Johnsen  
Formann i Norsk Lærerlag Trond Johannessen

Kjell Johnsen og Trond Johannessen er utpekt av partene i tvisten, og i samsvar med § 2 tredje ledd i lov av 19. desember 1952 om lønnsnemnd i arbeidstvister stemmer fra arbeidsgiversiden Kjell Johnsen og fra arbeidstakersiden Trond Johannessen.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og under muntlige forhandlinger for nemnda 23. juni 1969.

Etter at saken var drøftet i flere møter, avsa Rikslønnsnemnda 11. juli 1969 denne

#### Kjennelse:

Norsk Lærerlag hadde i tariffperioden 1966-1968 avtaler med i alt 25 forskjellige arbeidsgivere om lønns- og arbeidsvilkår for barnehagelærere. I forbindelse med tariffrevisjonen 1968 søkte laget å samordne de forskjellige avtaler ved å legge fram enslydende krav overfor alle arbeidsgiverne. Etter forgjeves forhandlinger og mekling og etter at det våren 1969 var gjennomført arbeidsstans som etter hvert omfattet de fleste barnehagelærere, ble Norsk Lærerlag og fem av de største arbeidsgiverne i møte 23. mai 1969 hos Riksmeklingsmannen enige om å bringe tvisten inn for Rikslønnsnemnda, og om at arbeidet skulle gjenopptas 28. mai 1969. De fem arbeidsgiverne det her gjelder, er 1) Norges Byforbund - Norges Herredsforbund, Forhandlingsorganisasjonen, 2) Norges Røde Kors, 3) Norges Husmorforbund, 4) Oslo kommune og 5) Barnehagekretsen i Oslo.

Med sikte på en mulig samlet løsning ble også representanter fra By- og Herredsforbundet, Norges Røde Kors og Norges Husmorforbund innkalt til dette møte.

I protokollen fra møtet 23. mai 1969 heter det:

"Meklingsmannen fremsatte deretter dette  
forslag:

I

De foreliggende tvister mellom 1) Oslo kommune, 2) Barn ehagekretsen i Oslo, 3) Norges Byforbund - Norges Herredsforbund, Forhandlingsorganisasjonen, 4) Norges Husmorforbund og 5) Norges Røde Kors på den ene side og Norsk Lærerlag på den annen side, vedrørende fornyelse av overenskomstene henvises til avgjørelse av Rikslønnsnemnda jfr. lov av 19. desember 1952.

II

1. Arbeidet gjenopptas onsdag 28. mai 1969. Alle arbeidstakere gjeninntre i sine stillinger med de samme rettigheter som de hadde ved arbeidskonfliktens begynnelse.
2. Til arbeidstakere som definitivt måtte ha fratrudd sine stillinger utbetales feriepenger etter vanlige regler.

Det ble videre avgitt følgende erklæringer:

1. Norges By- og Herredsforbund vil anbefale den enkelte kommune/institusjon å vedta Rikslønnsnemndas avgjørelse som tariffavtale med Norsk Lærerlag.
2. Norges By- og Herredsforbund vil for sin del anbefale at den enkelte kommune fastsetter sine tilskott til private barnehager på grunnlag av de lønninger som fastsettes av Rikslønnsnemnda.
3. Oslo kommunes forhandlere meddelte at man ville ta konsekvensen av Rikslønnsnemndas kjennelse for Barnehagekretsen og Husmorforbundet overfor de øvrige barnehager som får kommunalt driftsbidrag.

Partenes forhandlere erklærte at de på vegne av sine mandanter vedtok meklingsforslaget".

Etter dette gjenopptok barnehagelærerne arbeidet 28. mai 1969.

Norges By- og Herredsforbund har i det vesentlige anført:

Forbundet kan ikke godta Norsk Lærerlags anførsel om at barnehagevirksomheten må betraktes som en del av skoleverket, og at yrket som barnehagelærer derfor må vurderes på linje med yrket som lærer. Dette spørsmål vil komme i en annen stilling dersom førskoleklasser skulle bli integrert i vårt skoleverk, noe som i tilfelle vil kreve omfattende nye lovregler blant annet om utdanning og undervisning. Skulle en slik ordning bli gjennomført,

rekke spørsmål om barnehagelærernes arbeidstid, ferie, ansiennitet og pensjonsforhold.

Om de enkelte tvistepunkter har Norges By- og Herredsforbund anført:

1. Klasseplasseringen på lønnsregulativet.

Et stillingsregulativ må bygges opp utfrabestemte forutsetninger. Enkelte forutsetninger er helt klare. Det må således være samme klasseplassering uansett om en mann eller en kvinne innehar stillingen. Plasseringen bør videre være uavhengig av hvor i landet vedkommende utfører sitt arbeid. Man må også for øvrig søke å bygge på faste kriterier, så som arten av de arbeidsoppgaver yrkesgruppen har og de krav som stilles til utdanning og andre kvalifikasjoner. Klasseplasseringen på lønnsregulativet må likevel til dels bli skjønsmessig, og det er av vesentlig betydning at det er rimelig forhold mellom de forskjellige stillingsgrupper.

Klasseplasseringen av kommunale stillinger ble gjenstand for samlet vurdering i forbindelse med at kommunale arbeidstakere med virkning fra 1. juni 1964 ble overført til et felles offentlig lønnsregulativ. Stillingen som barnehagelærer ble da vurdert ut fra en sammenligning med andre stillingsgrupper, og det er senere ikke inntrådt endringer som gir grunnlag for å forrykke det forhold som den gang ble etablert. Til støtte for denne anførsel har Norges By- og Herredsforbund gitt detaljerte opplysninger om grunnlaget for klasseplasseringen av forskjellige andre stillingsgrupper. Det er i denne forbindelse med styrke gjort gjeldende at alle krav om klasseopprykk etter forbundets oppfatning må behandles og løses etter de samme retningslinjer. Spørsmål om endring av sentralt fastsatte klasseplasseringer må tas opp i sentrale forhandlinger mellom partene, og hvis enighet ikke oppnås, må spørsmålet med bindende virkning avgjøres av et eget klasseplasseringsutvalg. Bare en slik behandlingsmåte vil sikre rimelig innbyrdes forhold mellom de forskjellige kommunale stillingsgrupper, og at det blir best mulig samsvar med sammenlignbare stillinger i staten.

Under henvisning til disse anførsler har By- og Herredsforbundet nedlagt påstand om at Rikslønnsnemnda opprettholder den bestående klasseplassering for barnehagelærere med det forbehold at Norsk Lærerlag kan bringe krav om klasseopprykk inn for et klasseplasseringsutvalg sammensatt på den måte som er fastsatt i forbundets hovedoverenskomster med andre arbeidstakerorganisasjoner.

## 2. Arbeidstid.

På samme måte som andre stillingsgrupper i kommunene må barnehagelærerne ha 42½ timers arbeidstid pr. uke.

Det kan ikke aksepteres at barnehagelærerne skal ha en del av den faste arbeidstid utenfor institusjonen, og at de ved institusjonen bare skal ha redusert tid sammen med barna. Arbeidstiden må - uten noen slik begrensning - i sin helhet legges til institusjonen. Forberedelse, etterarbeid og foreldrekontakt må foregå i den ordinære arbeidstid. I den utstrekning dette ikke lar seg gjøre, må kompensasjon gis enten i form av fritid eller ved overtidsgodtgjøring etter vanlige regler for kommunale arbeidstakere.

## 3. Ferie.

Daginstitusjoner for barn er i sommertiden regelmessig stengt så lenge at de fleste barnehagelærere får lengere fritid enn ferieloven bestemmer. Det er enighet om at barnehagelærerne skal beholde full lønn dersom de av denne grunn oppnår mer enn fire ukers ferie. Men bortsett fra dem som på forhånd har avtalemessig grunnlag for ferie ut over den tid ferieloven bestemmer, må barnehagelærerne etter By- og Herredsforbundets oppfatning kunne pålegges annet tilsvarende arbeid i den tid vedkommende daginstitusjon er stengt. Det er ikke grunnlag for å tariffeste at barnehagelærerne har krav på lengere ferie enn andre kommunale arbeidstakere. Det er heller ikke grunnlag for å tariffeste at barnehagelærerne har krav på permisjon med lønn for å gjennomgå kurs med sikte på videreopplæring i yrket. I så måte kan barnehagelærerne ikke stå i noen særstilling i forhold til andre arbeidstakergrupper.

## 4. Ansiennitet.

Det må etter By- og Herredsforbundets oppfatning i alt vesentlig gjelde samme ansiennitetsregler for barnehagelærere som for andre kommunale arbeidstakere.

## 5. Pensjon.

De hovedoverenskomster som Norges By- og Herredsforbund har inngått med andre arbeidstakerorganisasjoner, inneholder i Del I kapittel 2 nr. 3 en bestemmelse om at lønnsregulativet er et brutto-regulativ, slik at det foretas pensjonstrekk for dem som omfattes

av pensjonsordninger. I en protokolltilførsel er det gitt uttrykk for at alle kommunale arbeidstakere bør ha en tilfredsstillende pensjonsordning i tillegg til folketrygdordningen. Men dette er overlatt til den enkelte kommune. Det er til denne tid ikke gjennomført noen alminnelig felles pensjonsordning for alle kommunale arbeidstakere.

For så vidt kommunene har pensjonsordning, vil den også omfatte barnehagelærere som er ansatt i kommunen. Men det er ikke grunnlag for å gjennomføre noen særskilt pensjonsordning for barnehagelærere. De må også her stå i samme stilling som andre kommunale arbeidstakere.

#### 6. Etterbetaling av generelle lønnstillegg.

Det er enighet om at barnehagelærerne skal ha de generelle lønnstillegg på 7 % pr. 1. mai 1968. og 2 % pr. 1. januar 1969 som andre kommunale arbeidstakere oppnådde ved tariffrevisjonen 1968. Men By- og Herredsforbundet har anført at denne lønnsregulering først kan gjøres gjeldende fra den dag Rikslønnsnemndas kjennelse blir avsagt. Noen etterbetaling kan etter forbundets oppfatning ikke foretas.

Norges By- og Herredsforbund har for Rikslønnsnemnda nedlagt denne

#### påstand:

"Mellom Norges Byforbund - Norges Herredsforbund, Forhandlingsorganisasjonen og Norsk Lærerlag fastsettes for tariffperioden 1. mai 1968 - 30. april 1970 slik overenskomst om lønns- og arbeidsvilkår for barnehagelærere:

DEL 1.

Kap. 1

ALMINNELIGE BESTEMMELSER.

§ 1. Virkeområde.

Med barnehagelærer forstås etter denne overenskomst barnehagelærer med utdanning fra Barnevernsakademiet eller tilsvarende 2-årig skole.

§ 2. Bestemmelsenes omfang.

Denne overenskomst gjelder for arbeidstakere i hovedstillinger.

Protokolltilførsel:

For arbeidstakere med beregnet arbeidstid på minst 18 timer pr. uke i kommunen gjelder bestemmelsene i § 3 (inntaking og oppsiing), § 7 (lønn under sykdom og svangerskap), § 9 (lønn etter dødsfall), § 10 (ulykkestrygg), § 11 (ansiennitet - forholdsmessig opptjening av alderstillegg). Dessuten gjelder §§ 13, 14, 15 og 16 tilsvarende.

§ 3. Inntaking og oppsiing.

I. Inntaking.

- a) Inntaking av arbeidstakere kan gjøres avhengig av at det framlegges legeattest som kommunen finner å kunne godkjenne.
- b) For arbeidstakere som har vært midlertidig tilsett i minst 3 år kan vedkommende organisasjons tillitsmenn kreve at kommunen tar opp de spørsmål som knytter seg til den midlertidige tilsetting.
- c) Ved ansettelse eller ved opprykking i høyere lønte stillinger skal det i første rekke tas hensyn til vedkommendes kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår (teoretisk og praktisk utdanning samt skikketet for stillingen) skal de med den lengste ansiennitet ha fortrinsrett.

II. Oppsiing.

Følgende skriftlige gjensidige oppsiingsfrister gjelder:

A. 14 dager:

1. For arbeidstaker med time-, dag- eller ukelønn.
2. For alle arbeidstakere som er midlertidig inntatt.
3. For alle arbeidstakere som uttrykkelig er inntatt med en prøvetid av inntil ett år.

B. 3 måneder:

For arbeidstakere med måneds- eller årslønn, samt for alle arbeidstakere som har 2 års sammenhengende tjenste i en kommune.

C. Sykmeldt arbeidstaker:

Oppsøing bør i alminnelighet ikke foretas så lenge en arbeidstaker innenfor et rimelig tidsrom har legitimert sykdomsforfall forutsatt at han ville ha vært i tjeneste dersom han hadde vært arbeidssøker.

§ 4. Arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid er 42½ t. pr. uke inklusiv før- og etterarbeid samt møte- og konferansetid med foreldre.

Ved vanlig barnehage er den ordinære arbeidstid 36 t. pr. uke inklusiv før- og etterarbeid samt møte- og konferansetid med foreldre.

§ 5. Overtidsarbeid.

I. Påbudt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid og skal innskrenkes mest mulig. Overtiden må ikke overskride den i lov om arbeidervern fastsatte tid.

II. For overtidsarbeid betales:

100 prosent.

1. for arbeid utført i tiden mellom kl. 21.00 og kl. 06.00
2. på søn og helgedager.
3. etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før søn- og helgedager.

50 prosent:

på arbeid utført på annen tid enn foran nevnt.

§ 6. Ferie.

Ferieloven gjelder med følgende endringer:

a) Blir en arbeidstaker syk under sin ferie, og sykdommen varer minst 6 dager, og det sendes inn legeerklæring med opplysning om sykdommens art samt bevitnelse fra legen om at han har vært arbeidsudyktig på grunn av sykden i minst 6 dager, skal han ha ferie tilsvarende erstattet, og den kan legges etter den vanlige ferietids utløp.

Ferien kan ikke legges i tiden under nedkomstpermisjon med lønn, jfr. § 7 E.

b) Pensjonister kan få utbetalt sin feriegodtgjøring kontant ved fratreden.

c) Barnehagelærere som i dag har gunstigere ordninger, beholder disse så lenge vedkommende er i samme stilling, dog kommer pkt. a) bare til anvendelse for den ferietid som følger av ferielovens bestemmelser.

Den døgnleiemene/hjemmehjelpene er stengt ut over lovens ferieleide, skal hushjelpene beholde full lønn. Forutsetningen er at de kan påføres annet tilsvarende arbeid for kommunen i denne tiden.

## § 7. Lønn under sykdom og svangerskap.

### A. Lønn under sykdom.

- a) Arbeidstaker i regelmessig årsarbeid som har vært i kommunens tjeneste 6 måneder i sammenheng, har under arbeidsuførhet på grunn av sykdom rett til full ordinær lønn i inntil 3 måneder i løpet av et kalenderår. Lønn utbetales fra første sykedag legitimert ved sykeattest.

En arbeidstaker som har opparbeidet rett til lønn under sykdom beholder denne rett ved direkte overgang til stilling i en annen kommune når han har tiltrådt den nye stilling. Dette skal ikke medføre at han samlet får rett til sykelønn i mer enn 3 måneder i løpet av et kalenderår.

Såfremt vedkommende arbeidstaker får utbetalt sykepenger fra trygdekassen, annen godkjent sykekasse eller Rikstrygdeverket, skal disse ytelser sammen med kommunens ytelser ikke overstige 90 prosent av den ordinære lønn. Denne begrensning skal dog ikke foretas for arbeidstakere ført i syketrygdklasse Tx i de 3 måneder hvori vedkommende har krav på full lønn under arbeidsuførheten.

- b) Hvis sykdommen skulle vare lenger enn tre måneder, kan den enkelte etter personlig søknad tilstås lønn ut over nevnte tidsrom.
- c) Etter de samme regler som nevnt under a) betales lønn under sykdom forårsaket ved ulykkestilfelle i tjenesten hvori vedkommende selv er uten skyld, uansett hvor lenge han har vært i tjeneste.

For at denne bestemmelse skal komme til anvendelse, må vedkommende kjennes erstatningsberettiget etter lov om yrkesskadetrygd. Sykdom forårsaket ved ulykkestilfelle som nevnt i dette punkt, skal ikke regnes med i den rett til lønn under sykdom som er fastsatt i punkt a).

- d) Kommunen har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

Får han erstatning etter at han er friskmeldt og har gjenopptatt sitt arbeid i kommunen, er kommunen berettiget til å gjøre tilsvarende fradrag i lønnen. Når det konstateres at han utfører fullgodt arbeid, skal full lønn utbetales.

- e) Kommunen har rett til å gjennomføre den kontrollordning som anses nødvendig for å få kontroll med sykefravær.
- f) Ved sykefravær skal det snarest mulig gis melding til den nærmeste foresatte om fraværets sannsynlige varighet. Før den sykmeldte gjenopptar arbeidet, skal hun/han



også så vidt mulig gi melding om når hun/han kan begynne igjen. Kommunen har rett til å forlange friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas.

Protokolltilførsler:

1. Bestemmelsen i pkt. a om kalenderår gir ikke rett til lønn ut over 3 måneder om sykdomsforholdet fortsetter ved overgang til nytt kalenderår.
2. Den enkelte kommune kan gi nærmere regler om legitimering av sykefravær av kortere varighet enn 3 dager. Slike regler må være ensartede for samtlige arbeidstakere.
3. Sesongarbeidere, sesongtjenestemenn, ekstraarbeidere, ekstratjenestemenn eller vikarer har ikke rett til lønn ut over den tid da det arbeid de er inntatt til opphører eller de etter vanlig praksis skal slutte.

B. Svangerskap.

Kvinnelig barnehagelærer som har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av ett år, har under nedkomstpermisjonen rett til full ordinær lønn med fradrag av det som ytes av trygdekassen i 6 uker før og 7 uker etter nedkomstdagen.

Ved fastsettelse av tiden for permisjon legges legens attest for sannsynlig nedkomstdato til grunn.

Forutsetningen for at lønn skal betales er at barnehagelæreren gjeninntreffer i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

Protokolltilførsel:

Bestemmelsen er dog ikke til hinder for at kommunen i det enkelte tilfelle kan samtykke i at permisjon først tas fra et senere tidspunkt enn 6 uker før nedkomst, såfremt kommunen finner det ønskelig og vedkommende ved legeattest kan dokumentere at hun fortsatt er fullt arbeidsdyktig. Dette gir i så fall rett til tilsvarende forlengelse av permisjonstiden med lønn etter nedkomst.

Hvis arbeidstakeren i de siste 6 uker før sannsynlig nedkomstdato er eller blir sykmeldt p.g.a. sykdom som etter legens oppfatning har sammenheng med svangerskapet, begynner svangerskapspermisjonen å løpe fra tidspunktet for sykmeldingen, dog ikke tidligere enn 6 uker før nedkomstdatoen.

§ 8. Lønn under militærtjeneste.

- a) Under avtjening av tvungen militær førstegangstjeneste (herunder også sivilarbeidertjeneste), gis arbeidstakere med ett års sammenhengende tjeneste et så stort tillegg til det som utbetales av de militære myndigheter at de som har forsørgelsesbyrde, oppnår full lønn og de som ikke har forsørgelsesbyrde, oppnår tredjedels lønn i sammenlagt 12 måneder. Etter reglene i Ferielovens § 5

legges ferien til den tid arbeidstakeren utfører rangstjeneste. I det tilfelle ferien utgjør en del av lønnsbetalingen utbetales ikke godtgjøring etter denne bestemmelse.

- b) Ved tvungen repetisjonsøvelse, tvungen ekstratjeneste (l. nr. 29 av 17. juli 1953), tvungen tjeneste i Heimevernet (l. nr. 28 av 17. juli 1953), tvungen tjeneste i sivilforsvaret (l. nr. 9 av 17. juli 1953) og i politireserven (l. nr. 3 av 21. november 1952) skal arbeidstakere med forsørgelsesbyrde og med ett års sammenhengende tjeneste et så stort tillegg til det som utbetales av de militære myndigheter at de oppnår full lønn i lønntil 1 måned i kalenderåret.
- c) Forutsetningen for at lønn skal utbetales er at vedkommende forplikter seg til å gjeninnføre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

### § 9. Lønn etter dødsfall.

For arbeidstakere med ett års sammenhengende tjeneste, utbetales ved dødsfall vedkommendes ordinære lønn 1/2 måned fra dødsdagen. Hvis avdøde ikke etterlater seg ektefelle eller barn, utbetales beløpet som begravelsesbidrag. Opplynte feriedager utbetales i tillegg i samsvar med lov om ferie av 14. november 1947.

### § 10. Ulykkestrygd.

Ved ulykke i tjenesten som medfører hel invaliditet får arbeidstaker med ett års sammenhengende tjeneste kr. 30.000,- en gang for alle.

Medfører ulykken død, utbetales beløpet til ektefelle og barn i fellesskap etter en fordeling som fastsettes av kommunen. Etterlater avdøde seg ikke ektefelle eller barn, utbetales beløpet til foreldrene på tilsvarende måte. Det er et vilkår for utbetaling at avdøde hadde vedkommende til vesentlig forsørgelse.

### Protokolltilførsel:

Blir partene enige om at forsikringen også skal gjelde utenom arbeidstiden, betaler arbeidstakeren den del av premien som utvidelsen medfører.

### § 11. Ansiennitet.

For regulativlønnte arbeidstakere gjelder følgende regler for ansiennitet:

- A. Ved overgang til annen stilling innen samme kommune:
- a) Ved overgang til annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet i den tidligere stilling.
  - b) Dersom en arbeidstaker ved overgang til lavere stilling har minst 5 års tjeneste i den høyere stilling, beholder han sin lønn, dog ikke ut over den nye stillings topplønn.

Merknad:

Hvis overgang til lavere stilling skjer mot arbeidstakerens ønske, kan kommunen dispensere fra 5-års-grensen.

- c) Ved overgang til annen stilling som etter særkilt opprykksskala (fremførsprykk) går fra en lønnsklasse til høyere lønnsklasse gjelder bestemmelsene i punkt a) bare ved plassering i den laveste lønnsklasse inntil verdslønn etter skalaen i denne lønnsklasse er nådd. Opprykk til høyere lønnsklasse skjer etter så lang tjeneste i vedkommende stilling som skalaen forutsetter.

- B. Ved overgang fra en annen kommune, stat eller andre offentlige institusjoner, kan søker med likevordig praksis i tilsvarende stilling tilstås alderstillegg ved ansettelsen, dog således at lønnsansienniteten ikke kan overstige den faktiske tjenestetid.

På samme måte kan i særlige tilfelle søker med lang praksis utenom kommuner, stat eller offentlige institusjoner tilstås alderstillegg.

Ansiennitet tilstått etter dette punkt skal dog ikke kunne gi vedkommende arbeidstaker bedre ansiennitet enn om vedkommende ville fått ansiennitet beregnet etter punkt A.

Protokolltilførsler:

1. Dersom en senere avansert arbeidstaker får høyere lønn enn en som tidligere er avansert til samme stilling, kan vedkommende kommune tilstå den siste bedret lønnsansiennitet.
2. Alderstilleggene beregnes fra 1. januar eller 1. juli ettersom tiltredelsesdatoen ligger nærmest den ene eller den annen av disse datoer. Denne bestemmelse får først anvendelse ved nyansettelser og ved ansettelse i annen stilling i kommunen.

Opprykksansiennitet beregnes på samme måte.

3. Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for regulativlønnte deltidsansatte med minst 16 timer pr. uke.

Alderstillegg opptjenes forholdsmessig etter de vanlige regler. Ved omgjøring av deltidsstilling til heldagsstilling foretas forholdsmessig omregning.

## § 12. Stedfortredertjeneste og tjenestegjøring i høyere lønnet stilling.

Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste. Dersom den ordinære tjenestetid derved vesentlig økes, kan det tilstås en passende godtgjøring herfor etter drøftelse med vedkommende organisasjons tillitsmenn.

Ved tjenstestigning i høyere lønnet stilling, hvor vedkommende er beordret til å utføre det arbeid som er tillagt den høyere stilling, utbetales etter 1 måneds sammenhengende tjeneste den til stillingen hørende lønn beregnet som om vedkommende hadde rykket fast opp i stillingen.

Arbeidstaker som i løpet av de siste 12 måneder har tjenestegjort i sammenheng 1 måned i den høyere stilling, skal ved senere vikariat ha den høyere stillings lønn fra første tjenstedag i den høyere stilling.

Stedfortredertillegg gis dog ikke for ferievikariat på inntil 4 uker pr. ferieår. Heller ikke opptjenes rett til stedfortredergodtgjøring ved slikt ferievikariat.

### § 13. Permisjoner.

Arbeidstakere gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn når de er pålagt å utføre kommunale og andre offentlige verv. Arbeidstakerne plikter i forveien å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

### § 14. Kollektiv plassoppsling.

Overenskomstens parter har ved plassoppsling i forbindelse med varsel om arbeidsoppsling rett til å anvende kollektiv oppslingsvarsel.

### § 15. Tvist om overenskomstens forståelse.

Tvist mellom partene (kommunen og Norsk Lærerlag) om overenskomstens (tariffavtalens) gyldighet, forståelse eller om krav som grunner seg på overenskomsten, må ikke søkes løst ved arbeidsstans, men skal søkes løst ved forhandling mellom partene.

Bli en ikke enig ved forhandlinger etter første avsnitt, kan vedkommende tariffavtales parter og Forhandlingsorganisasjonen bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt. Forhandlingsmøte skal holdes senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

Vedrører tvisten bestemmelser som gjelder tilsvarende for flere kommuner, skal tvisten søkes løst med bindende virkning for de tvistende parter ved forhandling mellom Forhandlingsorganisasjonen og Norsk Lærerlag.

Oppnåes ikke enighet, kan tvisten av hver av partene bringes inn for Arbeidsretten. Partene kan bli enige om å la tvisten avgjøres ved voldgift. Denne skal bestå av tre medlemmer, hvorav partene velger en hver og i fellesskap oppmann. Oppnåes ikke enighet om oppmann, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

### Protokolltilførsel:

Gjelder tvisten en bestemmelse som omtalt i tredje ledd skal tvisten i henhold til lov om arbeidstvister § 7, punkt 5, søkes brakt direkte inn for Arbeidsretten.

§ 16. Varighet.

Overenskomsten trer i kraft fra Rikslønnsnemndas kjennelse og gjelder til 30. april 1970. Hvis overenskomsten til den tid ikke er oppsagt av noen av partene med 3 tre - måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende med 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Kap. 2.

1. Det offentlige regulativ.

Lkl.					kr.
3 <sup>0</sup>					15 700
4 <sup>0</sup>	3 <sup>1</sup>				16 460
5 <sup>0</sup>	4 <sup>1</sup>	3 <sup>2</sup>			17 350
6 <sup>0</sup>	5 <sup>1</sup>	4 <sup>2</sup>	3 <sup>3</sup>		18 240
7 <sup>0</sup>	6 <sup>1</sup>	5 <sup>2</sup>	4 <sup>3</sup>	3 <sup>4</sup>	19 190
8 <sup>0</sup>	7 <sup>1</sup>	6 <sup>2</sup>	5 <sup>3</sup>	4 <sup>4</sup>	20 150
9 <sup>0</sup>	8 <sup>1</sup>	7 <sup>2</sup>	6 <sup>3</sup>	5 <sup>4</sup>	21 220
10 <sup>0</sup>	9 <sup>1</sup>	8 <sup>2</sup>	7 <sup>3</sup>	6 <sup>4</sup>	22 290
11 <sup>0</sup>	10 <sup>1</sup>	9 <sup>2</sup>	8 <sup>3</sup>	7 <sup>4</sup>	23 410
12 <sup>0</sup>	11 <sup>1</sup>	10 <sup>2</sup>	9 <sup>3</sup>	8 <sup>4</sup>	24 620
13 <sup>0</sup>	12 <sup>1</sup>	11 <sup>2</sup>	10 <sup>3</sup>	9 <sup>4</sup>	25 870
14 <sup>0</sup>	13 <sup>1</sup>	12 <sup>2</sup>	11 <sup>3</sup>	10 <sup>4</sup>	27 230
15 <sup>0</sup>	14 <sup>1</sup>	13 <sup>2</sup>	12 <sup>3</sup>	11 <sup>4</sup>	28 590
16 <sup>0</sup>	15 <sup>1</sup>	14 <sup>2</sup>	13 <sup>3</sup>	12 <sup>4</sup>	30 030
17 <sup>0</sup>	16 <sup>1</sup>	15 <sup>2</sup>	14 <sup>3</sup>	13 <sup>4</sup>	31 540
18 <sup>0</sup>	17 <sup>1</sup>	16 <sup>2</sup>	15 <sup>3</sup>	14 <sup>4</sup>	33 110
	18 <sup>1</sup>	17 <sup>2</sup>	16 <sup>3</sup>	15 <sup>4</sup>	34 760
19 <sup>0</sup>		18 <sup>2</sup>	17 <sup>3</sup>	16 <sup>4</sup>	36 500
	19 <sup>1</sup>		18 <sup>3</sup>	17 <sup>4</sup>	38 550
		19 <sup>2</sup>		18 <sup>4</sup>	41 050
20 <sup>0</sup>			19 <sup>3</sup>		43 800
21 <sup>0</sup>	20 <sup>1</sup>				46 610
22 <sup>0</sup>	21 <sup>1</sup>				49 690
23 <sup>0</sup>	22 <sup>1</sup>				52 770
24 <sup>0</sup>	23 <sup>1</sup>				55 970
	24 <sup>1</sup>				58 730

2. Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

Opprettholdes det pensjonsordninger med fri pensjon eller lavere pensjonstrekk enn 2 prosent og uttøstelser som tilnærmet svarer til ytelsene etter KLP's normalvedtekter, må det foretas en omregning slik at nettolønnen svarer til regulativets satser fratrukket 2 prosent av pensjonsgrunnlaget.

3. De av organisasjonene reiste krav om endringer av de nåværende sentralt fastsatte klasseplasseringer tas opp i sentrale forhandlinger mellom partene etter at denne avtalen er fastsatt. Dersom det ikke oppnåes enighet mellom partene, skal saken legges fram for et utvalg som skal fastsette endringene med bindende virkning.

Utvalgets faste oppmann oppnevnes av Riksmeklingsmannen. Utvalget skal for øvrig bestå av 2 representanter fra Forhandlingsorganisasjonen og 2 representanter fra Norsk Lærerbund såfremt partene ikke blir enige om noe annet.

Ved sine avgjørelser skal utvalget ha som norm et ensartet lønnsnivå innen kommunene i best mulig samsvar med sammenliknbare stillinger i staten. Endringene gis virkning fra Rikslønnsnemndas kjennelse.

4. Plassering i regulativet.

	Lkl.	Merknad
Barnehagelærer ved vanlig barnehage	6	Opprykk til lkl. 7 etter 6 års lønnsansiennitet. Videre opprykk til lkl. 8 og 9 etter henholdsvis 15 og 16 års tjenestetid i samme kommune.
Barnehagelærer ved vanlige daghjem og ved sykehus samt styrer av barnehage med minst 2 avdelinger	8	Opprykksordning for arbeidstakere som i løpet av 16 års tjenestetid i samme kommune ikke har rykket opp 3 lønnsklasser: Ordningen er begrenset til opprykk til og med lkl. 12, og ved gjennomføringen kan ingen arbeidstaker i avtaleperioden rykke opp mer enn 1 lønnsklasse.  Opprykket regnes fra den naturlige begynnerstilling i vedkommende etat eller avansementskrets og med den grunnplassering som framgår av Hovedoverenskomsten. Endringer i lønnsklasser som følge av sentrale justeringer i Hovedoverenskomsten foretatt etter 1. juni 1964 regnes som opprykk i lønnsklasse på linje med vanlige avansementsopprykk.
Styrer ved vanlige daghjem med minst 2 avdelinger	9	Som ovenfor.
Ledende barnehagelærer ved sykehus.	9	Som ovenfor. For at stillingen skal kunne opprettes må det være minst 2 barnehagelærere hvorav den ene blir ledende.

## 5. Indeksregulering.

Hvis Statistisk Sentralbyrås nye konsumprisindeks (1968 = 100) pr. 15. juli 1969 eller senere viser stigning eller fall på minst 5 poeng i forhold til indekstallet pr. 15. januar 1969, kan forbundene i tilfelle av stigning og Forhandlingsorganisasjonen i tilfelle av fall, kreve opptatt forhandlinger om regulering av lønnen. Reguleringskravet er maksimalt begrenset til en regulering som svarer til den prosentvise endring i konsumprisindeksen.

Bli partene ikke enige ved forhandlinger om regulering, kan den som har fremsatt kravet innen 14 dager etter at forhandlingene er slutt, si opp tariffavtalen med 1 - én - måneds varsel for å søke gjennomført en lønnsregulering innenfor den ramme som er angitt i første avsnitt.

### Protokolltilførsel:

Stigning i Statistisk Sentralbyrås konsumprisindeks som skyldes en eventuell omlegging av skattesystemet, gir ikke rett til regulering. Likevel kan en slik stigning reise problemer som det bør være adgang til å drøfte selv om tariffavtalene ikke er utløpt.

Partene er derfor enige om at hver av dem kan kreve forhandlinger når konsumprisindeksen som følge av de foran nevnte forhold måtte ha overskredet "den røde strek". Leder forhandlingene ikke til enighet, har hver av partene senest 14 dager deretter adgang til å si opp tariffavtalen med 1 - én - måneds varsel."

Norsk Lærerlag har i det vesentlige anført:

Barnehagelærerne har en klart normert yrkesutdanning som avsluttes med offentlig eksamen. Gjennom sitt virke i daghjem og barnehager har de i oppdrag å utvikle og oppdra barn i førskolealder. Både institusjonene og utøverne av yrket som barnehagelærer har helt fra 1947 vært underkastet offentlig godkjenning etter fastsatte normer. Barnehagevirksomheten er i realiteten en del av skoleverket, og yrket som barnehagelærer må vurderes på linje med yrket som lærer i grunnskolen. Lærerne er den eneste yrkesgruppe som det er relevant å sammenligne barnehagelærerne med. Dette må være avgjørende ved fastsettelsen av barnehagelærernes lønns- og arbeidsvilkår.

Daginstitusjoner for barn drives dels av offentlige myndigheter, dels av en rekke private organisasjoner. Barnehagelærerne, som er en relativt liten yrkesgruppe, har derfor mange forskjellige arbeidsgivere. Yrkesgruppens lønns- og arbeidsvilkår har til denne tid vært høyst ulike. Det er uten videre klart at dette er uheldig. Norsk Lærerlag legger avgjørende vekt på at barnehagelærernes lønns- og arbeidsvilkår blir samordnet, og har ved tariffrevisjonen 1968 lagt fram enslydende krav overfor alle arbeidsgiverne. Kravene er utformet som to fullstendige sett av bestemmelser, det ene for lærere og ledere i vanlige barnehager og daghjem, det andre for barnehagelærere og ledere ved spesialinstitusjoner. Begge sett omfatter alminnelige bestemmelser, arbeidstidsbestemmelser og lønnsbestemmelser.

Selv når det gjelder forhold som i praksis er ordnet på betryggende måte for alle barnehagelærere, vil det være en avgjort fordel at det rent formelle grunnlag blir helt likeartet. Det vil både av forhandlingstekniske og andre grunner ha betydning at det på alle punkter gjelder helt likelydende bestemmelser om samtlige barnehagelæreres lønns- og arbeidsvilkår uten hensyn til hvor vedkommende utfører sitt arbeid. Men reelt sett gjelder uenigheten ved denne tariffrevisjon først og fremst klasseplasseringen av barnehagelærerne på lønnsregulativet og videre spørsmål om arbeidstid, ferie, ansiennitet og pensjonsforhold.

Om disse spørsmål har Norsk Lærerlag anført:

1. Klasseplasseringen på lønnsregulativet.

Klasseplasseringen må foretas ut fra de krav som stilles for opptak ved barnehagelærerskolene, gjennomføringen av den yrkesmessige utdanning og barnehagelærernes arbeids- og avansvarsforhold.



Opptaksalderen ved barnehagelærerskolene er 20 år. Søkerne må ha realskole eller tilsvarende utdanning og videre et halvt års opplæring i spebarnspleie, et halvt års husmorskole og et halvt års praksis i institusjon for barn i førskolealder. Den høye opptaksalder skyldes at skoleopplegget er avansert og derfor krever modenhet.

Utdanningen tar to år. Undervisningen omfatter psykologi, pedagogikk, metodikk, sosialt og medisinsk barnevern og videre allsidig innføring i norsk, formingsfag og musikk. I tillegg til denne teoretiske undervisning kommer praktisk opplæring i godkjente barnehager og daghjem under tilsyn av vel kvalifiserte ledere. Det er nøye samsvar mellom utdanningen for barnehagelærere og for lærere i grunnskolen. I sin innstilling av 7. desember 1962 om utbygging av lærerutdanningsinstitusjoner har Lærerutdanningsrådet blant annet uttalt: "De to utdanningsveier, utdanning til allmennlærere og barnehagelærere, har så mye til felles at de også bør kunne koordineres". I sin innstilling av 19. desember 1968 om lov om lærerutdanning har rådet tatt konsekvensen av dette. I lovframleggets § 3 nr. 1 heter det således: "Tre-årig opplæring frå barnehagelærerskole, lærarskole eller faglærarskole eller ei tre-årig samansett opplæring frå lærarutdanningsinstitusjonar vert kalla grunnutdanning for barnehagelærar, lærar eller faglærar". Det kan være verd å merke dette selv om barnehagelærerne etter lovframlegget vil få lengere og mer omfattende grunnutdanning enn de har etter den nå gjeldende ordning.

I sitt arbeid må barnehagelærerne søke å legge til rette et program som tar tilstrekkelig hensyn til hvert enkelt barn og dets forutsetninger. De beskrivelser som foreligger om barnehagevirksomheten, eksempelvis i Oslo kommune, viser klart og tydelig at det her dreier seg om en oppdrager- og opplæringsfunksjon som fullt ut kan sammenlignes med den oppgave lærerne har i vårt obligatoriske skoleverk.

Ved en samlet vurdering av de forhold som her er nevnt, har Norsk Lærerlag funnet det riktig og nødvendig å legge fram et lønnskrav etter mønster av det regulativ som i årene fra 1948 er bygget opp for lærerne i folkeskolen. I betraktning av at utdanningstiden etter gjeldende ordning er noe kortere enn for lærerne, har man imidlertid - i samsvar med tilråding fra Tveiten-utvalgets mindretall - utformet lønnskrevet slik at det hele veien ligger en lønnsklasse lavere enn etter lærerlønnsregulativet. Ved vurderingen

av om det på samme måte som for lærerne bør opprettes en egen lønnsstige over et større antall lønnstrinn må det legges vekt på at barnehagelæreryrket i likhet med læreryrket er en lukket avansementskrets. I betraktning av at bare en vei står åpen, er det nødvendig å bygge opp regulativet med automatiske lønnsopprykk over et antall år som i hovedtrekkene svarer til den tid utøverne av andre yrker anvender for gjennom forskjellige avansementsformer å gå fra begynnerstilling til sluttstilling. Dette er grunnlaget for kravet om at barnehagelærerne - på samme måte som lærere i grunnskolen - gjennom 16 år skal rykke opp fra stillingens begynnerlønn til dens sluttlønn. Det er i denne forbindelse også vist til at mindretallet i Tveiten-utvalget fremmet et konkret forslag om egen lønnsstige for barnehagelærere med begynnerlønn i lkl. 12<sup>0</sup> og sluttlønn i lkl. 15<sup>4</sup> etter 16 år.

Lønnsregulativet for barnehagelærere må - også her på samme måte som for lærere - bygges på prinsippet om lønn etter kompetanse. De som har eller skaffer seg tilleggsutdanning ut over det som kreves for inngang i yrket, må kunne oppnå en lønsmessig plassering som ligger inntil to klasser over den vanlige. Kirke- og undervisningsdepartementet har allerede antesipert denne ordning, idet departementet i 1967 bestemte at barnehagelærer i spesialskole med et års spesialpedagogisk tilleggsutdanning, skal ha samme begynnerlønn, opprykksstige og topplønn som lærere i spesialskole med godkjent lærerutdanning. Begynnerlønnen for disse lærerkategorier ble i 1967 fastsatt til lkl. 14<sup>0</sup> med topplønn i lkl. 17<sup>4</sup> etter 16 år. Og mindretallet i Tveiten-utvalget fremmet forslag om å gi barnehagelærere lønnsopprykk for relevant tilleggsutdanning ut fra de samme retningslinjer som gjelder for andre kategorier av lærere.

Lederne av barneinstitusjonene har betydelige administrative oppgaver, og de har et stort ansvar. Lønnen for lederne i vanlige institusjoner bør ligge to lønnsklasser og i større institusjoner tre lønnsklasser høyere enn topplønnen for barnehagelærere.

Ved klasseplasseringen må det legges vekt på at ledere og lærere i spesialinstitusjoner for barn har særlig viktige og vanskelige arbeidsoppgaver. Disse institusjonene tar seg av barn med forskjellige fysiske eller psykiske handicaps. Innenfor den enkelte institusjon kan det være barn med alle grader av vedkommende handicap for eksempel fra hørselssvekket til døv eller fra evneveik til imbesil. Skadene kan være kroniske eller temporære. Da man ved statens spesialskoler har funnet det viktig å komme i gang med behandlingen på et tidlig tidspunkt, driver staten en del spesial-

institusjoner for førskolebarn. Men slike institusjoner drives også i kommunal og i privat regi.

Som før nevnt ble det i 1967 bestemt at barnehagelærer i spesialskole med spesialpedagogisk utdanning, skal ha samme lønn som lærer i spesialskole med godkjent lærerutdanning. Barnehagelærere som med tilsvarende utdanning arbeider i kommunale eller private spesialinstitusjoner for barn, har imidlertid langt lavere lønn. Dette misforhold må nå rettes opp.

Lederne av spesialinstitusjoner for barn må ha faglige og administrative kvalifikasjoner langt ut over det vanlige, og de har et særlig stort ansvar. Klasseplasseringen må foretas på slik måte at det blir mulig å få fullt kvalifiserte søkere til disse meget viktige stillinger.

## 2. Arbeidstid.

Norsk Lærerlag er enig i at barnehagelærerne må ha samme arbeidstid som andre stillingsgrupper. Men ved fastsettelsen av den bundne arbeidstid må det tas hensyn til yrkets egenart. Barnehagelærerne må forberede virksomheten i den tiden de er sammen med barna, og de har også etterarbeid. Kontakten med barnas foreldre tar atskillig tid. Den må i stor utstrekning foregå utenfor ordinær arbeidstid, til dels også utenom institusjonen. Ut fra en normal arbeidstid på 42½ eller 42 timer pr. uke bør en vanlig barnehagelærers bundne arbeidstid ved institusjonen ikke gå ut over 36 timer, derav høyst 30 timer sammen med barna. Ellers vil barnehagelærerne få en samlet arbeidstid ut over de normer som er vanlige i vårt samfunn.

Ved spesialinstitusjonene må den bundne arbeidstid være lavere. Det stilles enda større krav til barnehagelærerne utenfor ordinær arbeidstid, særlig når det gjelder foreldrekontakt. Barnehagelærerne må i stor utstrekning gi foreldrene veiledning med sikte på at institusjon og hjem i fellesskap kan finne fram til den løsning som er best ut fra de forutsetninger hvert enkelt barn har. Norsk Lærerlags krav om at undervisningstiden ved spesialinstitusjonene settes til 27 timer pr. uke er i samsvar med den undervisningsplikt Kirke- og undervisningsdepartementet har fastsatt for barnehagelærere i førskole- og modningsklasser ved statens spesialskoler.

## 3. Ferie.

I tillegg til ordinær ferie etter ferieloven bør barnehagelærerne på grunn av behovet for faglig fornying i yrket ha tjenestefr.

med full lønn i tillegg til 20 uker pr. år. Dette gjelder både ved vanlige daginstitusjoner og ved spesialinstitusjoner, og det gjelder også lederne. Det kan ikke være riktig at barnehagelærerne skal bruke sin ordinære ferietid til kurs og annen opplæring som de må gjennomgå for å holde sine kunnskaper a jour.

#### 4. Ansiennitet.

Til denne tid har bestemmelsene om opptjening og overføring av barnehagelærernes lønnsansiennitet vært sterkt varierende. Det er av vesentlig betydning at det her skapes klare og entydige regler og at barnehagelærerne sikres gjennomgående lønnsansiennitet selv om de ved overgang fra en stilling til en annen får ny arbeidsgiver. Det bør også gjennom klare bestemmelser sikres at opptjente rettigheter, så som rett til lønn under sykdom og svangerskap, beholdes ved overgang til ny stilling.

#### 5. Pensjon.

De overenskomster som hittil har vært gjeldende, har hatt varierende og til dels svært mangelfulle bestemmelser om barnehagelærernes pensjonsforhold. Enkelte har ikke hatt noen pensjonsordning. Norsk Lærerlag må kreve at alle barnehagelærere og ledere får en tilfredstillende pensjonsordning. Den bør svare til ytelsene for dem som er medlemmer av Statens Pensjonskasse.

#### 6. Etterbetaling av generelle lønnstillegg.

Det har ikke vært omtvistet at barnehagelærerne må få samme generelle lønnstillegg som statstjenestemennene og kommunalt ansatte oppnådde ved tariffrevisjonen 1968. Selv om det var nødvendig å gå til arbeidsstans for å oppnå bedre klasseplassering og bedre arbeidsvilkår, bør de generelle lønnstillegg gis med virkning fra henholdsvis 1. mai 1968 og 1. januar 1969, og etterbetaling foretas i samsvar med dette.

Subsidiært har Norsk Lærerlag gjort gjeldende at de nye satser i det offentlige lønnsregulativ må gjelde fra den dag barnehagelærerne etter avtale gjenopptok arbeidet, det vil si fra 28. mai 1969.

Den nødvendige utbygging av daginstitusjoner for barn vil bare kunne gjennomføres dersom institusjonene kan få vel kvalifisert personale. Det er i dag stor avgang fra yrket. Nødvendig rekruttering og stabilitet kan bare oppnås dersom lønns- og arbeidsforholdene blir vesentlig bedret. Norsk Lærerlag er ikke alene om denne oppfatning. De krav som er reist, er støttet fra mange hold.

Norsk Lærerlag har for Rikslønnsnemnda nedlagt denne

påstand:

"For tariffperioden 1. mai 1968 - 30. april 1970  
fastsettes slik overenskomst:

I Barnehagelærere og ledere ved vanlige barnehager og ved daghjem.

§ 1. Overenskomstens omfang.

Denne overenskomst gjelder for barnehagelærere/ledere i hel stilling i barnehager og daghjem og for ledere av barnehager og daghjem.

Protokolltilførsel:

1. Med barnehagelærer forstås i denne overenskomst en som er utdannet etter de av departementet fastsatte bestemmelser for utdanning av barnehagelærere.
2. Departementet kan etter særskilt vurdering i de enkelte tilfelle godkjenne likeverdig utdanning fra andre land.
3. Med leder av barnehage eller daghjem forstås i denne overenskomst barnehage- eller daghjemsledere med minst den utdanning som er nevnt under pkt. 1 eller 2.

§ 2. Tilsetting og oppsigelse.

Tilsetting foretas av den instans som administrerer vedkommende institusjon. Tilsettingen må godkjennes av sosialstyret/skolestyret dersom dette ikke har foretatt tilsettingen.

Tilsetting gjøres avhengig av at vedkommende har foreskrevet utdanning som nevnt i protokolltilførsler til § 1, og av tilfredsstillende helseattest.

Gjensidig oppsigelsesfrist 3 måneder.

Protokolltilførsel:

1. Første tjenesteår etter fullført utdanning kan vedkommende tilsettes på prøve med gjensidig oppsigelsesfrist på 1 mnd. Ved fortsatt tjeneste i samme stilling går vedkommende automatisk over på ordinær tilsetting. Tilsetting i ny stilling etter første tjenesteår kan bare skje på vanlige vilkår med 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist, selv om det skjer hos ny arbeidsgiver.

2. Ved avansement til leder av barnehage eller daghjem skal det tas hensyn til kvalifikasjoner (utdanning og skikket-  
het for stillingen). Under ellers like vilkår skal  
ansiennitet gi fortrinnsrett.
3. I tilfelle innskrenkninger skal under ellers like vilkår  
den (de) med kortest ansiennitet sies opp først.

### § 3. Arbeidstid.

Barnehagelærers bundne arbeidstid i vanlige barnehager og  
daghjem er 36 timer pr. uke ved institusjonen, herav maks.  
30 timer i barnegruppen.

I tillegg hertil forutsettes nødvendig forberedelse, etter-  
arbeid og foreldrekontakt.

#### Protokolltilførsel:

Inkludert i begrepet "nødvendig foreldrekontakt" er bl.a.  
et foreldremøte ved begynnelsen og ved slutten av hvert  
semester.

### § 4. Ferie.

Barnehagelærernes ferie følger ferieloven. Dertil skal barne-  
hagelærer ha minst to uker tjenestefri med lønn pr. år. For  
øvrig er barnehagelærer tjenestefri i den tid barnehagen/dag-  
hjemmet er lukket, så langt tjenestens plikter etter  
gjeldende instruks tillater det.

Blir barnehagelærer syk under sin ferie, og det sendes inn  
bevitnelse fra legen om at vedkommende har vært arbeidsudyktig  
p.g.a. sykdom, skal vedkommende ha tilsvarende ferie erstattet  
selv om den må legges utenom vanlig ferietids utlöp. Slik  
ferie kan ikke legges i tiden under nedkomstpermisjon med  
lønn, jfr. § 5.

### § 5. Lønn under sykdom.

Barnehagelærer har under arbeidsuførhet p.g.a. sykdom rett til  
full ordinær lønn i inntil 3 måneder i løpet av et kalenderår.  
Lønn utbetales fra første sykedag.

#### Protokolltilførsel:

Bestemmelsene i § 5 om kalenderår gir ikke rett til lønn

utover 3 måneder om sykdomsforholdet fortsetter ved overgang til nytt kalenderår. Hvis sykdommen skulle vare lenger enn 3 måneder, kan den enkelte etter søknad tilstås lønn utover det nevnte tidsrom.

Såfremt vedkommende barnehagelærer får utbetalt sykepenger fra trygdekassen, annen godkjent sykekasse eller Rikstrygdeverket, skal disse ytelser gå til fradrag.

For sykefravær inntil 3 dager skal det ikke kreves legeattest med mindre særlige forhold gjør dette rimelig.

Arbeidsgiveren har rett til å gjennomføre den kontrollordning som anses nødvendig for å få kontroll med sykefravær.

Ved sykefravær skal det snarest mulig gis melding til nærmeste foresatte om fraværets sannsynlige varighet. Før den sykmeldte gjenopptar arbeidet, skal hun/han såvidt mulig gi melding om når arbeidet kan gjenopptas. Arbeidsgiver har rett til å forlange friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas.

Oppsigelse bør i alminnelighet ikke foretas så lenge en arbeidstaker innenfor et rimelig tidsrom har legitimert sykdomsforfall, forutsatt at vedkommende ville ha vært i tjeneste dersom hun/han hadde vært arbeidsfør.

#### § 6. Svangerskapspermisjon.

Svangerskap gir rett til fravær i 3 måneder med full lønn dersom vedkommende har minst 9 måneders forutgående sammenhengende tjeneste hos arbeidsgiver som er tilsluttet avtalen.

Har vedkommende vært fraværende med lønn etter første ledd, får hun ikke rett til nytt fravær med lønn under svangerskap før hun har vært i tjeneste igjen i minst én måned.

Den som ikke har opptjent rett til lønn etter første ledd, gås delvis lønn tilsvarende de barselpenger hun ellers ville ha fått i henhold til lovgivningen om syketrygd.

I tillegg til den tjenestefrihet vedkommende har krav på etter lovgivningen om arbeidervern, kan administrasjonen tilstå ytterligere tjenestefrihet uten lønn.

§ 7. Lønn under militærtjeneste.

Barnehagelærer/leder som innkalles til militærtjeneste, utbetales lønn etter de regler som er factsatt i regulativet for statens tjenestemenn § 12.

§ 8. Lønn etter dødsfall.

For barnehagelærer/leder med ett års sammenhengende tjeneste utbetales ved dødsfall vedkommendes ordinære lønn 1½ måned fra dødsdagen. Hvis vedkommende ikke etterlater seg ektefelle eller barn, utbetales beløpet som begravellesbidrag.

§ 9. Ulykkestrygd.

Ved ulykke i tjenesten som medfører at barnehagelærer eller leder av barnehage eller daghjem for en tid blir ufør til tjeneste, kan vedkommende kreve full lønn i inntil 6 måneder. Også etter utløpet av denne tid kan vedkommende ansettelsesmyndighet gi barnehagelærer/leder full lønn til hun/han atter er tjenestefør.

I den lønn vedkommende får utbetalt, skal det gjøres fradrag for off-ntlige pensjons- eller trygdeytelser som vedkommende får på grunn av skaden/sykdommen.

Dersom ulykken medfører at vedkommende blir arbeidsufør for godt og må fratrukke med uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

Protokolltilførsel:

Denne paragraf gjelder for fast og midlertidig tilsatte som har ett års sammenhengende tjeneste. Med yrkesskade (tjenesteulykke) forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lovgivningen om yrkesskadetrygd.

Dersom det i tariffperioden skjer endringer i trygde- eller pensjonslovene, kan det tas opp forhandlinger om mulige endringer i denne paragraf.

§ 10. Ansiennitet.

Ansiennitet beregnes som summen av tjeneste av minst 4 ukers attestert varighet som barnehagelærer.

Arbeidsgiver har adgang til å tilstå barnehagelærer bedret ansiennitet såfremt vedkommende kan dokumentere tidligere



tjeneste i stilling som må antas å ha gitt erfaringer som kommer tjenesten til gode.

Dersom en barnehageleder ved overgang til lavere stilling har minst 5 års tjeneste i høyere stilling, beholder vedkommende sin lønn, dog ikke ut over den nye stillings topplønn. Hvis overgang til lavere stilling skjer mot vedkommendes ønske, gjelder samme regel uten hensyn til den tidligere tjenestes varighet. Barnehagelærer som får pensjon for å utdanne seg ytterligere for tjeneste som barnehagelærer eller leder i barnehage eller daghjem, får medregnet permisjonstiden i sin ansiennitet.

§ 11. Tjenestegjøring i høyere lønnet stilling.

Ved konstitusjon eller midlertidig tjenestegjøring i høyere stilling i 6 dager eller mer skal vedkommende ha den lønn som er fastsatt før vedkommende stilling i regulativet. Denne lønn utbetales fra første dag dersom den enkelte fungeringsperiode varer minst 6 dager.

§ 12. Permisjon for offentlige verv.

Barnehagelærere/ledere gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn når de er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv. Vedkommende plikter i forveien å gjøre henvendelser til nærmeste overordnede om permisjonen. Reglene i rundskriv 18/1965 fra Lønns- og prisdepartementet om rett til lønn under permisjon for å utføre offentlige verv og organisasjonsmessige oppdrag gjøres også gjeldende for barnehagelærere/ledere.

§ 13. Kollektiv plassoppsigelse.

Overenskomstens parter har ved plassoppsigelse i forbindelse med tariffoppgjør rett til å anvende kollektivt oppsigelsesvarsel, som i disse tilfelle kan avkortes til 3 uker.

§ 14. Tvist om overenskomstens forståelse.

Tvist om denne overenskomsts gyldighet, forståelse, eller om krav som grunner seg på overenskomsten, bringes inn for vedkommende institusjons styre og Norsk Lærerlag, og søkes løst gjennom forhandling. Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for Arbeidsretten. Partene kan bli enige om

å la tvisten avgjøre ved voldgift. Voldgiftsretten skal bestå av 3 medlemmer, hvorav partene velger en hver og i fellesskap en oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmann, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

### Lønnsbestemmelser.

#### Barnehageåret

Barnehageåret går fra 1. juli til 30. juni.

Barnehagelærer som holder all barnehage i høsthalvåret, lønnes fra 1. juli. Barnehagelærer som holder all barnehage i vårhalvåret, lønnes fra 1. januar.

#### Lønns plassering

Barnehagelærer skal ha lønsplassering som svarer til følgende lønnsklasser i Statens lønnsregulativ:

Ansiennitet: 0 år 2 år 4 år 6 år 8 år 10 år 12 år 14 år 16 år

Lønnsklasse: 12<sup>0</sup> 12<sup>1</sup> 12<sup>2</sup> 12<sup>3</sup> 12<sup>4</sup> 13<sup>4</sup> 13<sup>4</sup> 14<sup>4</sup> 15<sup>4</sup>

Barnehagelærer med ett års tilleggsutdanning får lønnsopprykk med en lønnsklasse.

Barnehagelærer med to års tilleggsutdanning får et opprykk på to lønnsklasser.

Barnehagelærer med eksamen artium, barnehagelærerskole og to års tilleggsutdanning på grunnfags nivå kan søke om adjunkts lønn.

Vikar lønnes med stillingens lønn etter sin ansiennitet og kompetanse, dog slik at for vikariat av kortere varighet enn fire uker lønnes vikaren bare med grunnlønn. Hvis et slikt vikariat varer 4 uker eller mer, etterbetales differansen fra første dag mellom grunnlønn og lønnen etter vedkommendes ansiennitet og kompetanse.

Timelønn beregnes som 1/1656 av årslønn i barnehager og daghjem.

For pålagt arbeid utover ordinær ukentlig arbeidstid (jfr. § 3) betales overtimer som beregnes som ordinær timelønn med tillegg av 50 %. Overtimenes antall

begrenses til maksimum 6 timer pr. uke.

Barnehagelærer kan engasjeres som øvingslærer ved barnehagelærerskole mot særskilt godtgjøring som refunderes i sin helhet fra vedkommende barnehagelærerskole, og som fastsettes i forhandlinger med Kirke- og undervisningsdepartementet.

Leder av barnehage eller daghjem må ha minst 5 års ansiennitet som barnehagelærer.

Leder av institusjon med mindre enn fire avdelinger lønnes i lønnsklasse 17.

Leder av institusjon med fire avdelinger eller mer lønnes i lønnsklasse 18.

#### Protokolltilførsel:

1. Tilsettingsmyndigheten kan dispensere fra 5-årsfristen hvor dette er nødvendig for å få stillingen besatt.
2. Leder av barnehage eller daghjem skal være sikret en lønn som ligger minst en lønnsklasse over hva vedkommende ville hatt som barnehagelærer.

#### Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales med 1/12 årslønn fra den 20. i hver måned unntatt i desember da lønnen utbetales fra den 10.

#### Protokolltilførsel:

Lønn kan utbetales i kontanter, over lønnsjekkonto eller overføres på annen måte etter nærmere avtale med det lokale lærerlag.

#### Indeksregulering.

Hvis Statistisk Sentralbyrås nye konsumprisindeks (1968=100) pr. 15. juli 1969 eller senere viser stigning eller fall på minst 5 poeng i forhold til indekstallet pr. 15. januar 1969, kan Norsk Lærerlag i tilfelle av stigning og Norges Byforbund/Norges Herredsforbund i tilfelle av fall kreve opptatt forhandlinger om regulering av lønnen. Reguleringskravet er maksimalt begrenset til en regulering som svarer til den prosentvise

endring i konsumprisindeksen.

Blir partene ikke enige ved forhandlinger om regulering, kan den som har fremsatt kravet innen 14 dager etter at forhandlingene er slutt, si opp tariffavtalen med 1 - en - måneds varsel for å søke gjennomført en lønnsregulering innenfor den ramme som er angitt i første avsnitt.

#### Protokolltilførsel:

Stigning i Statistisk Sentralbyrås konsumprisindeks som skyldes en eventuell omlegging av skattesystemet, gir ikke rett til regulering. Likevel kan en slik stigning reise problemer som det bør være adgang til å drøfte selv om tariffavtalene ikke er utløpt. Partene er derfor enige om at hver av dem kan kreve forhandlinger når konsumprisindeksen som følge av de foran nevnte forhold måtte ha overskredet "den røde strek". Leder forhandlingene ikke til enighet, har hver av partene senest 14 dager deretter adgang til å si opp tariffavtalene med 1 - en - måneds varsel.

#### Pensjonsordning.

Aldersgrensen for barnehagelærere faller sammen med den generelle aldersgrense for off. tjenestemenn. Barnehagelærer som når aldersgrensen har rett til pensjon i den kommunale pensjonsforsikring i den kommune der vedkommende avslutter sin tjeneste.

#### Varighet.

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 1968 og gjelder til 30. april 1970. Hvis overenskomsten til den tid ikke er oppsagt av noen av partene med 3 måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende ett år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

## II Barnehagelærere og ledere ved spesialinstitusjoner.

Samme ordlyd som under avsnitt I med følgende endringer:

### § 1. Overenskomstens omfang.

Denne overenskomst gjelder for barnehagelærere i spesialinstitusjoner og for ledere av slike institusjoner.

Protokolltilførsel:

1. Med barnehagelærer i spesialinstitusjon forstås i denne overenskomst en som er utdannet etter de av departementet fastsatte bestemmelser for utdanning av barnehagelærere og med den spesialutdanning de ulike institusjoner trenger.
2. Departementet kan etter særskilt vurdering i de enkelte tilfelle godkjenne likeverdig utdanning fra andre land.
3. Med leder av spesialinstitusjon forstås i denne overenskomst barnehage- eller daghjemsledere med minst den utdanning som er nevnt under punkt 1 eller 2.

§ 2. Tilsetting og oppsigelse.

Tilsetting foretas av den instans som administrerer vedkommende institusjon.

Tilsetting gjøres avhengig av at vedkommende har foreskrevet utdanning som nevnt i protokolltilførsler til § 1, og av tilfredsstillende helseattest.

Gjensidig oppsigelsesfrist 3 måneder.

Protokolltilførsel:

1. Første tjenesteår etter fullført utdanning kan vedkommende tilsettes på prøve med gjensidig oppsigelsesfrist på 1 mnd. Ved fortsatt tjeneste i samme stilling går vedkommende automatisk over på ordinær tilsetting. Tilsetting i ny stilling etter første tjenesteår kan bare skje på vanlige vilkår med 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist selv om det skjer hos ny arbeidsgiver.
2. Ved avansement til leder av spesialinstitusjon skal det tas hensyn til kvalifikasjoner (utdanning og skikkethet for stillingen.) Under ellers like vilkår skal ansiennitet gi fortrinnsrett.
3. I tilfelle innskrenkninger skal under ellers like vilkår den (de) med kortest ansiennitet sies opp først.

§ 3. Arbeidstid.

Barnehagelærers bundne arbeidstid i spesialinstitusjon er 27 timer pr. uke ved institusjonen.

I tillegg hertil forutsettes forberedelse, etterarbeid og et foreldremøte ved begynnelsen og ved slutten av hvert semester.

§ 10. Ansiennitet.

Ansiennitet beregnes som summen av tjeneste av minst 4 ukers attestert varighet som barnehagelærer. Ansiennitet fra barnehage/daghjem medregnes ved tilsetning i spesialinstitusjon.

Arbeidsgiver har adgang til å tilstå bedret ansiennitet såfremt vedkommende kan dokumentere tidligere tjeneste i stilling som må antas å ha gitt erfaringer som kommer tjenesten til gode.

Dersom leder av spesialinstitusjon ved overgang til lavere stilling har minst 5 års tjeneste i høyere stilling, beholder vedkommende sin lønn, dog ikke ut over den nye stilling topp-lønn. Hvis overgang til lavere stilling skjer mot vedkommendes ønske, gjelder samme regel uten hensyn til den tidligere tjenestes varighet. Barnehagelærer/leder som får permisjon for å utdanne seg ytterligere for tjeneste som barnehagelærer eller leder i barnehage, daghjem eller spesialinstitusjon, får medregnet permisjonstiden i sin ansiennitet.

Departementet har adgang til å tilstå barnehagelærer/leder ved spesialinstitusjon bedret ansiennitet om dette er nødvendig for å få en stilling tilfredsstillende rekruttert.

Lønns plassering

Barnehagelærer i spesialinstitusjon skal ha lønns plassering som svarer til følgende lønnsklasser i Statens lønnsregulativ:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	12 år	14 år	16 år
Barnehagelærer uten spesialpedagogisk tilleggsutdanning	12 <sup>0</sup>	12 <sup>1</sup>	12 <sup>2</sup>	12 <sup>3</sup>	12 <sup>4</sup>	13 <sup>4</sup>	13 <sup>4</sup>	14 <sup>4</sup>	15 <sup>4</sup>
Barnehagelærer med 1-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning	14 <sup>0</sup>	14 <sup>1</sup>	14 <sup>2</sup>	14 <sup>3</sup>	14 <sup>4</sup>	15 <sup>4</sup>	15 <sup>4</sup>	16 <sup>4</sup>	17 <sup>4</sup>
Barnehagelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning	14 <sup>0</sup>	15 <sup>1</sup>	15 <sup>2</sup>	15 <sup>3</sup>	15 <sup>4</sup>	16 <sup>4</sup>	16 <sup>4</sup>	17 <sup>4</sup>	18 <sup>4</sup>

Barnehagelærer med eksamen artium, barnehagelærerskole og to års tilleggsutdanning på grunnfags nivå kan søke om adjunkts lønn.

I deltidsstilling beregnes årslønn brøkmessig i forhold til uketimetall.

Vikar lønnes med stillingens lønn etter sin ansiennitet og ved kompetanse, dog slik at for vikariat av kortere varighet enn fire uker lønnes vikaren bare med grunnlønn. Hvis et slikt vikariat varer 4 uker eller mer, etterbetales differansen fra første dag mellom grunnlønn og lønnen etter vedkommendes ansiennitet og kompetanse.

Timelønn i spesialinstitusjon beregnes som 1/1242 av årslønn.

For pålagt arbeid utover ordinær ukentlig arbeidstid (jfr. § 3) betales overtimer som beregnes som ordinær timelønn med tillegg av 50 %. Overtimenes antall begrenses til maksimum 6 timer pr. uke.

Barnehagelærer ved spesialinstitusjon kan engasjeres som øvingslærer ved Statens spesiallærerskole mot særskilt godtgjøring som refunderes i sin helhet fra vedkommende skole og som fastsettes i forhandlinger med Kirke- og undervisningsdepartementet.

Leder av spesialinstitusjon må ha minst 5 års ansiennitet som barnehagelærer ved slik institusjon.

Leder av institusjon med mindre enn tre avdelinger lønnes i lønnsklasse 20.

Leder av institusjon med tre avdelinger eller mer lønnes i lønnsklasse 22.

#### Protokolltilførsel:

1. Tilsettingsmyndigheten kan dispensere fra 5-årsfristen hvor dette er nødvendig for å få stillingen besatt.
2. Leder av spesialinstitusjon skal være sikret en lønn som ligger minst en lønnsklasse over hva vedkommende ville hatt som barnehagelærer.
3. Barnehagelærer som har fylt 40 år og har vært ansatt ved spesialinstitusjon fra før 1961, kan etter søknad lønnes som barnehagelærer med 1-årig eller 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning selv om hun/han ikke har den formelle utdanning for slik avlønning.

Rikslønnsnemnda sitar bemerke:

Fem tvister om barnehagelærernes lønns- og arbeidsvilkår i tariffperioden 1966-1970 har samtidig vært oppe til behandling for nemnda. Forholdet ligger til dels noe forskjellig an, men Norsk Lærnelag har i alle fem tvister grunnlagt sine krav på samme måte og nedlagt samme påstand overfor alle motparter som er 1) Norges Byforbund - Norges Herredsforbund, Forhandlingsorganisasjonen, 2) Norges Røde Kors, 3) Norges Husmorforbund, 4) Oslo kommune og 5) Barnehagekretsen i Oslo. Sakene har for nemnda vært forenet til felles behandling. I samsvar med partenes ønske og da det er forskjellige partsrepresentanter på arbeidsgiversiden, avsier nemnda særskilt kjennelse i hver enkelt tvist, men både avgjørelsen og begrunnelsen er stort sett likeartet i alle fem kjennelser.

Tariffstvisten gjelder lønns- og arbeidsvilkår for barnehagelærere i forskjellige slags daginstitusjoner. Den enkelte institusjon kan ha flere avdelinger. Det kan være en eller flere avdelinger for ganske små barn, andre for barn som nærmer seg skolealderen. Betegnelsen daghjem brukes når barna oppholder seg i institusjonen hele dagen. I vanlige barnehager er oppholdstiden mer begrenset. Man sonderer mellom alminnelige institusjoner og spesialinstitusjoner for barn med fysiske og psykiske handicaps.

Til denne tid har utbygging og drift av daginstitusjoner for barn i første rekke vært en lokal oppgave for vedkommende kommune eller for humanitære organisasjoner på stedet. En mindre del av driftsutgiftene dekkes ved betaling fra foreldre som har barn i institusjonene. Betalingen utgjør vanligvis ca. kr. 750,- pr. år mens kostnadene i alt er ca. kr. 3.000,- pr. barn pr. år. Differansen dekkes for det meste over de kommunale budsjetter, idet private organisasjoner som driver barnehager og daghjem, får kommunale tilskott som gjerne svarer til driftsunderskottet.

Staten har drevet enkelte daginstitusjoner med sikte på å dekke eget behov, for eksempel daghjem for personale ved statssykehus.

På grunnlag av en utførlig komiteinnstilling utarbeidet Departementet for familie- og forbrukersaker i 1962 en stortingsmelding om retningslinjer for utbygging og drift av daginstitusjoner for barn (St.meld. nr. 89 for 1961-62). Departementet tok den gang det standpunkt at det ikke burde gis statstilskott til reising av slike institusjoner, at statstilskottene til driften burde forhøyes men bare gis til kommunene og graderes etter



kommunenes økonomiske evne. Både komiteinnstillingen og meldingen inneholdt utførlige opplysninger om daginstitusjonenes stilling i Norge og andre nordiske land, behovet for slike institusjoner, personalet og om anlegg og drift av institusjonene. Senere er det i tillegg til statens driftstilskott også gitt statstilskott til bygging av daginstitusjoner for barn. I 1968 var bevilgningen til dette formål 4,4 mill.kroner. Det er for nemnda opplyst at statstilskottene i Norge har vært lave i forhold til de statstilskott som blir gitt i andre nordiske land.

I langtidsprogrammet for 1970-73 er nevnt at Regjeringen tar sikte på å oppnevne et utvalg til på bredt grunnlag å vurdere spørsmål i forbindelse med framtidig utbygging og drift av daginstitusjoner for barn. Under henvisning til dette har Departementet for familie- og forbrukersaker i brev av 30. mai 1969 bedt forskjellige organisasjoner om å fremme forslag til representanter i dette utvalg. Mandatet er ikke endelig utformet, men det er i brevet opplyst at utvalget blant annet bør legge fram en langtidsplan for utbyggingen, vurdere spørsmålet om egen lov om daginstitusjoner og likeledes "samordningen mellom skoleverket og daginstitusjonene, særlig førskoleklassene og fritidshjemmenes stilling". I brevet er videre opplyst at utvalget "vil sannsynligvis også få i oppdrag å legge fram en langtidsplan for utdanning av barnehagelærere". Spørsmålet om utdanning av personalet ved daginstitusjoner er også før gjort til gjenstand for utredning, senest i Lærerutdanningsrådets innstilling av 19. desember 1968 om lov om lærerutdanning. I denne innstillingen er det foreslått at grunnutdanningen for barnehagelærere på samme måte som for lærer og faglærer skal være tre-årig, og at alle de nevnte lærerkategorier skal kunne utdanne seg videre til adjunkt og lektor.

Rikslønnsnemnda finner ikke grunn til å gå nærmere inn på de utredninger som foreligger med sikte på mulige framtidige ordninger. Tvisten om barnehagelærernes lønns- og arbeidsvilkår for tariffperioden 1968-1970 må vurderes ut fra de forhold som nå gjelder. Det er klart at barnehagelærerne allerede etter gjeldende ordning gjennomgår en ganske krevende utdanning, at småbarna i dagens samfunn i høy grad trenger den trygghet og det miljø som et pedagogisk skolert barnehagepersonale kan gi, og at arbeidet med å utvikle og oppdra barn i førskolealder i det hele er meget viktig. Men det er også klart at den nå gjeldende ordning vil bli vesentlig endret dersom det ved lov skulle bli fast-

satt at barnehager eller førskoleklasser skal være ledet i vært obligatoriske skoleverk, og at barnehagelærerne må gjennomgå en utdanning som fullt ut står på høyde med lærernes. Dette er ikke ordningen i dag, og noen slik ordning synes heller ikke å være nær forestående. Etter det nemnda har fått opplyst, er barnehagevirksomheten heller ikke i Danmark og Sverige integrert i skoleverket.

Nemnda er enig med Norsk Lærerlag i at alle barnehagelærere bør ha så like lønns- og arbeidsvilkår som mulig uten hensyn til hvor de er ansatt, og nemnda er kommet til at det må kunne foretas slik samordning av de forskjellige avtaler at vilkårene blir vesentlig mer likeartet enn tidligere. Også barnehagelærere ansatt ved institusjoner drevet av private organisasjoner bør kunne oppnå avlønning etter samme lønnssetser og opprykksregler som er fastsatt i det offentlige lønnsregulativ. Med utgangspunkt i fellesbestemmelser fastsatt i de hovedoverenskomster Norges By- og Herredsforbund har inngått med andre arbeidstakerorganisasjoner, må videre reglene om barnehagelærernes arbeidsforhold og sosiale rettigheter kunne koordineres i betydelig grad. Når særlige forhold tilsier det, må det også for barnehagelærerne kunne fastsettes regler som i noen grad avviker fra de regler som gjelder for andre. Man viser for så vidt til det som nedenfor er uttalt om arbeidstiden og ansiennitetsberegningen. Slik som forholdene i dag ligger an, kan det etter nemndas oppfatning likevel ikke på alle punkter fastsettes helt likelydende bestemmelser om samtlige barnehagelæreres lønns- og arbeidsvilkår. For det første er det visse forhold som ikke er regulert ved fellesbestemmelser. Dette gjelder for eksempel pensjonsforhold. Kommunene og de private organisasjoner har her ulike regler, og det kan vanskelig gjennomføres noen særordning med sikte på at alle barnehagelærere skal ha samme pensjonsforhold uten hensyn til hvilken kommune eller hvilken organisasjon de er ansatt i. For det andre har Oslo kommune egne fellesbestemmelser for ansatte i kommunen og et særskilt regulativ med andre klasser og lønnssetser enn dem som er fastsatt i det felles offentlige regulativ for ansatte i staten og kommuner utenfor Oslo. Det kan da vanskelig gjennomføres den særordning at barnehagelærerne i Oslo skal være unntatt fra de regler som gjelder andre arbeidstakere i kommunen.

Bortsett fra bestemmelsene om arbeidsvilk, ferie og tjenestefri for faglig fornying, ansiennitet og pensjonsforhold, har nemnda ikke funnet grunn til å gå inn på ulikheter mellom de bestemmelser som er gjengitt i Norsk Lærerlags paktand, og de alminnelige fellesbestemmelser for kommunale arbeidstakere. Når ikke annet er sagt, vil fellesbestemmelsene også gjelde for barnehagelærerne.

Norsk Lærerlag har anført at barnehagelærerne allerede nå har slik utdanning og slike arbeidsoppgaver at lærerne er den eneste yrkesgruppe som det er relevant å sammenligne med. Vurderingen av denne anførsel er særlig av betydning ved fastsettelsen av lønnsforholdene. Kravet går her ut på at barnehagelærer skal ha begynnerlønn i lkl. 12<sup>o</sup> med kr. 24.620 og opprykk etter 2, 4, 6, 8, 10, 14 og 16 år til topplønn i lkl. 15<sup>h</sup> med kr. 34.760, at et års eller to års tilleggsutdanning skal lede til henholdsvis et eller to klasseopprykk slik at topplønn oppnås i lkl. 16<sup>h</sup> med kr. 36.500 eller lkl. 17<sup>h</sup> med kr. 38.550, og at barnehagelærer med et års eller to års spesialpedagogisk tilleggsutdanning i spesialinstitusjon skal ha ytterligere et klasseopprykk slik at topplønn oppnås i lkl. 17<sup>h</sup> med kr. 38.550 eller i lkl. 18<sup>h</sup> med kr. 41.050. Kravet går videre ut på at leder av alminnelig institusjon skal plasseres direkte dels i lkl. 17, dels i lkl. 16, og at leder av spesialinstitusjon skal plasseres direkte dels i lkl. 20, dels i lkl. 22. Begynnerlønn og topplønn i lkl. 20 er henholdsvis kr. 43.800 og kr. 46.610, mens tallene i lkl. 22 er henholdsvis kr. 49.690 og kr. 52.770.

Rikslønnsnemndas flertall, Ryssdal, Danielsen, Strømme Svendsen og Johnsen med tilslutning av Dahl og Andresen finner det klart at de lønnskrav som er reist ikke kan tas til følge, men er på den annen side kommet til at det bør foretas en ganske vesentlig oppjustering av lønnen både for barnehagelærere og for styrere av barnehager, daghjem og spesialinstitusjoner.

Flertallet kan ikke gi Norsk Lærerlag medhold i at yrket som barnehagelærer må vurderes på linje med yrket som lærer i grunnskolen. Barnehagelærerens yrke kan nok være like viktig. Barnehagelærerens arbeid med å skape kontakt med hvert enkelt barn og samtidig holde gruppen samlet, med konstruktiv lek, med å fremme hensynsfullhet og samarbeidsvilje, kan nok også være minst like anstrengende som det arbeid en lærer har med skolebarn. Den gode

barnehagelærer må ikke bare være oppfinnsom og tålmodig, men også ha omfattende kunnskaper. Men etter det som nå gjelder med hensyn til utdanningskrav og arbeidsoppgaver, kan barnehagelærerne i de mange forskjellige daginstitusjoner likevel ikke som samlet yrkesgruppe sidestilles med lærerne i vårt obligatoriske skoleverk.

Under de nå gjeldende forhold må virksomheten i de ulike daginstitusjoner for barn anses som et ledd i hele den virksomhet som drives av kommunene og forskjellige private organisasjoner. Barnehagelærernes arbeidsforhold og rettigheter må stort sett være de samme som for andre arbeidstakere i kommunene og i de private organisasjoner. Dette gjelder selv om bestemmelsene i noen grad avviker fra tilsvarende bestemmelser for lærere. Etter flertallets oppfatning kan man heller ikke ved lønnsfastsettelsen uten videre bygge på de lønnsatser og den lønnsordning som lærerne har. Ved fastsettelsen av barnehagelærernes lønn er det for øvrig ikke mulig å se helt bort fra lønnsforholdene for andre grupper av arbeidstakere i kommunene og i de private organisasjoner, så som sykepleiere, arbeidsterapeuter og fysioterapeuter. Også disse har meget viktige arbeidsoppgaver og stort ansvar. Yrkesutdanningen er krevende og langvarig, og det stilles like store eller større krav til forkunnskaper. Nemndas flertall er enig i de forskjellige arbeidsgiveres anførsel om at det på grunnlag av de forskjellige yrkesgruppers utdanning og arbeidsoppgaver ikke vil være saklig grunnlag for å ta til følge Norsk Lærerlags krav om <sup>at</sup>stillingen som vanlig barnehagelærer i de forskjellige daginstitusjoner skal plasseres flere lønnsklasser høyere enn stillingene som offentlig godkjent sykepleier, arbeidsterapeut og fysioterapeut.

Det er ikke gitt opplysninger om barnehagelærernes lønnsforhold i Danmark og Sverige, men på forespørsel fra nemnda har begge parter uttalt at man heller ikke i disse land uten videre har bygget på de lønninger og den lønnsordning som gjelder for lærerne i skolen.

For så vidt det ved lov skulle bli fastsatt at barnehagelærerne må gjennomgå en utdanning som fullt ut er på høyde med lærernes, og at førskoleklasser skal gå inn som ledd i det obligatoriske skoleverk, vil også spørsmålet om lønnsforholdene etter flertallets oppfatning komme i en vesentlig annen stilling. Uten hensyn til hva som måtte gjelde for barnehagelærere som fortsetter i andre institusjoner, vil spørsmålet om lønns- og arbeidsvilkår iallfall komme i en annen stilling for barnehagelærere som med slik

utdanning som nevnt arbeider i førskoleklasser. Som arbeidsgiverne har anført, må det ventes at slike barnehagelærere - på samme måte som lærerne i skolen - i tilfelle vil få sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i samsvar med de regler som gjelder for statstjenest menn. Skulle det bli foretatt så vesentlige endringer med hensyn til barnehagelærernes utdanning og arbeidsoppgaver, vil det i det hele både formelt og reelt på den ene side bli lettere å sammenligne med lærerne og på den annen side bli mindre naturlig å sammenligne med andre stillingsgrupper.

Norsk Lærerlag og lagets partsrepresentant i nemnda har lagt stor vekt på at Kirke- og undervisningsdepartementet med virkning fra 1. august 1967 bestemte at barnehagelærer (småbarnspedagog) med spesialpedagogisk utdanning kan få lærerkompetanse i spesialskolen. Den som får slik kompetanse, vil også oppnå samme begynnerlønn, opprykkastige og topplønn som lærer i spesialskolen med godkjent tilleggsutdanning. Begynnerlønn og topplønn blir inkl. 14<sup>0</sup> og inkl. 17<sup>5</sup> for den som har et års tilleggsutdanning, og topplønn blir inkl. 18<sup>4</sup> for den som har to års tilleggsutdanning - Norsk Lærerlag har understreket at det var departementets forutsetning at barnehagelærerne (småbarnspedagogene) i spesialskolen skulle undervise barn som ikke har nådd full skolemodenhet (førskole - eller modningsklasser). Det kan etter omstendighetene være naturlig at den som anses kompetent til å undervise i skolen, gis lærerlønn selv om vedkommende ikke har den utdanning som vanligvis kreves. Men det synes ikke å være helt klart hva som er grunnen til at den nevnte lønn også gis for arbeid i førskoleklasser. Grunnen er muligens den at det ved spesialskoler for barn med handicaps er viktig å komme i gang med den best mulige behandling også før barna kommer i skolepliktig alder. Men det ser ut til at det ved den nevnte ordning er oppstått en skjevhet mellom barnehagelærere med tilleggsutdanning og barnehagelærere uten tilleggsutdanning. Uansett hvordan dette måtte forholde seg, er nemndas flertall ikke enig med Norsk Lærerlag i at den nevnte ordning, som gjelder et mindre antall barnehagelærere (småbarnspedagoger), bør lede til at alle barnehagelærere ved de mange forskjellige slags daginstitusjoner som samlet yrkesgruppe skal oppnå tilnærmet lønnsmessig likestilling med lærerne i skolen. I mangel av annen opplysning går man ut fra at Kirke- og undervisningsdepartementet ved den nevnte bestemmelse i 1967 verken tok sikte på eller regnet med noen slik virkning.

Nemndas flertall finner ikke å kunne ta til følge Norsk Lærerlags påstand om at det i tariffavtalene skal tas inn bestemmelse om at et "barnehageår" går fra 1. juli til 30. juni.

Når det gjelder de spørsmål som det ved denne tariffrevisjon først og fremst har vært reell uenighet om, skal Rikslønnsnemndas flertall bemerke:

### 1. Klasseplasseringen på lønnsregulativet.

Lønnsregulativet er delt inn i bestemte lønnsklasser og de forskjellige stillingsgrupper er plassert i forhold til utdanningskrav, arbeidsoppgaver, ansvarsforhold og arbeidsvilkår. Klasseplasseringen på regulativet må til dels bli skjønnsmessig. Det sier seg selv at det er av vesentlig betydning å oppnå rimelig forhold mellom de forskjellige stillingsgrupper. Det er anført at forholdsmessighet og nødvendig sammenheng i tariffoppgjørene bare kan oppnås ved at alle organisasjoners krav om klasseopprykk blir behandlet etter ensartede regler, og at kravene med bindende virkning må avgjøres av et eget klasseplasseringsutvalg hvis partene ikke blir enige. Nemnda er enig i at en slik behandlingsmåte synes å være mest hensiktsmessig. Men nemnda finner ikke å kunne ta til følge påstanden om at de opprykkskrav Norsk Lærerlag nå har reist, skal henvises til behandling i et klasseplasseringsutvalg sammensatt på en måte som er fastsatt i Norges By- og Herredsforbunds hovedoverenskomster med andre arbeidstakerorganisasjoner. Norsk Lærerlags krav er reist under tariffbehandlingen 1968. Når partene uten noe forbehold er blitt enige om å la Rikslønnsnemnda avgjøre tvisten, finner nemnda også å måtte realitetsbehandle opprykkskravene.

Ut fra de krav som stilles for opptak ved barnehage- og skole- skolenes, utdanningens innhold og varighet, arbeidsoppgavene og det ansvar barnehagevirksomheten fører med seg, er nemndas flertall som før nevnt kommet til at det bør foretas en ganske vesentlig oppjustering av lønnen både for barnehagelærere og for styrere av barnehager, daghjem og spesialinstitusjoner.

Flertallet er kommet til at det bør gis følgende klasseopprykk:

Barnehagelærer ved vanlige barnehager og daghjem flyttes opp fra lkl. 8 til lkl. 9 med opprykk til lkl. 10 etter to års tjenest og slik at et år av utdanningstiden godskrives i lønnsansienniteten. Videre opprykk til lkl. 11<sup>b</sup> gis etter den alminnelige 16-årsregel som ble gjennomført ved tariffrevisjonen 1968. Begrunnelsen

blir etter dette kr. 21.220 med opprykk til kr. 21.290 etter et år, kr. 23.410 etter to år, kr. 24.620 etter tre år, kr. 25.870 etter fem år, kr. 27.230 etter syv år og kr. 28.590 etter seksten år.

Barnehagelærer med minst et-årig relevant tilleggsgutdanning, lønnes en lønnsklasse over vanlig barnehagelærer, dog ikke ut over lkl. 12<sup>4</sup> som er på kr. 30.030. Slikt opprykk for tilleggsgutdanning er tidligere ikke gitt.

Barnehagelærer ved spesialinstitusjon for barn med handikap flyttes opp fra lkl. 8 til lkl. 10 med opprykk til lkl. 11 etter to års tjeneste. Begynnerlønnen blir her kr. 22.290 med opprykk til kr. 23.410 etter et år, kr. 24.620 etter to år, kr. 25.870 etter tre år, kr. 27.230 etter fem år, kr. 28.590 etter syv år og kr. 30.030 etter seksten år.

Under drøftelsene i nemnda har det vist seg ønskelig å få nærmere opplysninger før det blir tatt standpunkt til spørsmål om klasseplasseringen for barnehagelærer ved spesialinstitusjon med et års eller to års spesialpedagogisk tilleggsgutdanning. Partenes representanter i nemnda er derfor kommet til at dette klasseplasseringsspørsmål bør henvises til forhandlinger mellom partene, og nemndas øvrige medlemmer er enige i dette. Det skulle være utsikt til at partene kan bli enige om en ordning for inneværende tariffperiode, men dersom enighet ikke oppnås innen 30. september 1969, kan hver av partene kreve at spørsmålet avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Ledende barnehagelærer ved daghjem eller barnehage hvor det ikke er styrer, lønnes en lønnsklasse over den lønn vedkommende ville ha hatt som barnehagelærer. Dette innebærer at stillingen flyttes opp fra lkl. 9 til lkl. 10, men fra lkl. 9 til lkl. 11 for så vidt vedkommende ledende barnehagelærer har minst et års relevant tilleggsgutdanning.

Styrer ved daghjem med inntil tre avdelinger plasseres i lkl. 11 med opprykk til lkl. 12 etter to års tjeneste. For de fleste styrerstillinger innebærer dette et opprykk fra lkl. 9 til lkl. 11.

Styrer ved daghjem med fire eller flere avdelinger plasseres i lkl. 12 med opprykk til lkl. 13 etter to års tjeneste. Dette innebærer at stillingen flyttes opp fra lkl. 9 til lkl. 12.

Det har tidligere ikke vært fastsatt noen særlig klasseplassering for styrere ved spesialinstitusjon. På grunn av de viktige arbeidsoppgaver og det store ansvar styrere ved slike

institusjoner har, blir stillingen nå plassert i inkl. 14. Styrer med to-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning lønnes en lønnsklasse høyere enn vedkommende ville ha hatt som barnehagelærer, dog minst et lønnstrinn høyere enn den høyest lønte barnehagelærer ved institusjonen.

De ovenfor nevnte klasseplasseringer gjelder for barnehagelærer og styrer ved institusjon med vanlig arbeidstid på 42 timer pr. uke. Barnehagelærer og styrer ved institusjon med 36 timers arbeidstid pr. uke, lønnes etter samme klasseplassering, men med forholdsmessig  $36/42$  lønn.

## 2. Arbeidstid.

Det er enighet om at barnehagelærere skal ha samme arbeidstid som andre, men Norsk Lærerlag har krevet at den bundne arbeidstid må være vesentlig lavere.

Det er på det rene at barnehagelærerne må bruke en del tid til forberedelse, etterarbeid og foreldrekontakt. Arbeidsgiverne har anført at alt dette i det vesentlige må kunne utføres i den ordinære arbeidstid, mens Norsk Lærerlag har anført at det i stor utstrekning må utføres utenfor den ordinære arbeidstid og utenom institusjonen. Det er ikke gitt eksakte opplysninger, men nemnda er kommet til at Norsk Lærerlags krav om nedsettelse av den bundne arbeidstid i noen grad bør tas til følge. Man er blitt stående ved at den bør settes til 40 timer pr. uke. På den annen side vil barnehagelæreren da ikke ha rett til overtidsgodtgjøring for forberedelse, etterarbeid og foreldrekontakt som utføres utenfor den bundne arbeidstid. Selv om det ikke foreligger eksakte opplysninger for nemnda, synes det imidlertid å være klart at veiledningstjeneste og foreldrekontakt ved enkelte spesialinstitusjoner tar så lang tid at den ikke kan kompenseres ved en nedsettelse av den bundne arbeidstid til 40 timer pr. uke. Ved slike institusjoner bør det kunne gjennomføres avvikende ordninger med kortere bunden arbeidstid, eller ved at nødvendig kompensasjon gis i form av fritid eller ved overtidsgodtgjøring.

Partene er enige om at nedsettelsen av den bundne arbeidstid til 40 timer først vil bli gjennomført fra det tidspunkt institusjonene åpnes etter sommerferien 1969.

Ved vanlige barnehager bør arbeidstiden fortsatt være 36 timer pr. uke som da også omfatter nødvendig tid til forberedelse, etterarbeid og foreldrekontakt. Men i den utstrekning foreldremøter



eller andre vikar påløper utenfor arbeidstiden, finner nemnda at kompensasjon må gis enten ved tilsvarende fritid eller ved overtid betaling.

### 3. Ferie.

Som partenes anførsler viser, er daginstitusjoner for barn i sommertiden regelmessig stengt så lenge at de fleste barnehagelærere får mer enn fire ukers fritid. Det er enighet om at barnehagelærerne skal beholde full lønn dersom de av denne grunn oppnår mer enn fire ukers ferie.

Nemnda er enig med arbeidsgiverne i at det ikke er grunnlag for å tariffeste at barnehagelærerne har krav på lengere ferie enn andre arbeidstakere. Man finner heller ikke grunnlag for å tariffeste at barnehagelærere har krav på en bestemt årlig fritid med lønn for å gjennomgå kurs m.v. med sikte på faglig fornying eller videreopplæring. Barnehagelærerne har sikkert behov for dette, men det samme gjelder også andre arbeidstakere. Barnehagelærerne kan derfor ikke settes i noen særstilling, men de kurs-tilbud som er aktuelle for denne gruppe, er i alminnelighet lagt til skoleferien, og etter nemndas oppfatning er det grunn til å se velvillig på søknader om permisjon med lønn for å gjennomgå slike kurs m.v. Forutsetningen for slik permisjon må være at det ikke er nødvendig å innstilla vikar, eller at stedfortreder kan skaffes fra en annen institusjon som på den tid er stengt.

### 4. Ansiennitet.

Barnehagelærere som går over fra en institusjon til en annen, bør beholde sin lønnsansiennitet i den tidligere stilling. Dette gjelder også om de ved overgangen får ny arbeidsgiver. En bestemmelse om slik gjennomgående lønnsansiennitet er tatt inn i § 11 i den overenskomst som fastsettes ved nemndas kjennelse. Bestemmelsen gjelder bare ved overgang fra en barnehagelærerstilling til en annen barnehagelærerstilling. Ved overgang fra stilling av annen art må lønnsansienniteten fastsettes i samsvar med alminnelige regler om beregning av lønnsansiennitet.

Når det gjelder overgang fra en barnehagelærerstilling til en annen barnehagelærerstilling, har nemnda ikke funnet grunn til å foreta noen slik begrensning i lønnsansienniteten som er fastsatt i § 11 c i de hovedoverenskomster som Norges By- og Herredsforbund har inngått med forskjellige arbeidstakerorganisasjoner.

### 5. Pensjon.

Som nevnt i de alminnelige merknader, finner nemnda ikke at det kan gjennomføres noen særordning med sikte på at alle barnehagelærere skal ha samme pensjonsforhold uten hensyn til hvilken kommune eller hvilken organisasjon de er ansatt i. De må her stå i samme stilling som andre arbeidstakere hos vedkommende arbeidsgive

### 6. Etterbetaling av generelle lønnstillegg.

Det er enighet om at barnehagelærerne skal ha de generelle lønnstillegg på 7 % pr. 1. mai 1968 og 2 % pr. 1. januar 1969 som statstjenestemenn og kommunale arbeidstakere oppnådde ved tariffrevisjonen 1966. Disse tillegg er inkludert i det nå gjeldende regulativ.

Barnehagelærere som er organisert i Norsk Lærerlag, er også etter 1. mai 1968 lønnet etter de tidligere satser pr. 30. april 1968 fordi ny tariffavtale ikke ble inngått.

Norsk Lærerlags påstand om at det nå skal foretas etterbetaling av de generelle lønnstillegg med virkning fra henholdsvis 1. mai 1968 og 1. januar 1969, kan ikke tas til følge. De nye satser kan først gjøres gjeldende fra den dag barnehagelærerne etter avtale skulle gjenoppta arbeidet. For så vidt arbeidet ble gjenopptatt etter avtalen, må etterbetaling foretas med virkning fra 28. mai 1969

Norges By- og Herredsforbunds partsrepresentant i Rikslønnsnemnda, Johnsen, er av den oppfatning at Rikslønnsnemnda i samsvar med By- og Herredsforbundets påstand burde ha opprettholdt den bestående klasseplassering for barnehagelærere og styrere med det forbehold at Norsk Lærerlag kunne bringe kravene om klasseopptrykk inn for et klasseplasseringsutvalg sammensatt på den måte som er fastsatt i Norges By- og Herredsforbunds hovedoverenskomster med andre arbeidstakerorganisasjoner. Etter Johnsens oppfatning ville en slik behandlingsmåte avgjort ha vært den beste. Når det gjelder realiteten, har han ikke helt ut vært enig i at det foretas så vesentlige klasseopptrykk som nemndas kjennelse innebærer.

Etter omstendighetene er Johnsen likevel kommet til at han ikke vil oppta dissens. Han stemmer derfor for den avgjørelse som Ryssdal, Danielsen, Strømme Svendsen med tilslutning av Dahl og Andresen er kommet til.

Norsk Lærerlags partorepresentant i Rikslønnsnemnda, Johannessen, stemmer for at lønnskravene tas til følge og finner videre at arbeidstiden for barnehagelærere bør fortsettes i samsvar med Norsk Lærerlags påstand. Han viser for så vidt til den begrunnelse Norsk Lærerlag har gitt og vil tilføye:

Etter det resultat nemndas flertall er kommet til, blir selve grunnstillingen som barnehagelærer plassert alt for lavt. Ved plasseringen av denne stillingen er det ikke i tilstrekkelig utstrekning tatt hensyn til lengden og innholdet av barnehagelærernes utdanning, deres arbeids- og ansvarsområde samt den klare relevans det er mellom funksjonen som barnehagelærer og annen lærergjerning.

Norsk Lærerlag har i sine anførsler overfor nemnda sterkt understreket at dersom en legger til grunn de ovennevnte faktorer ved vurderingen av klasseplasseringen, så vil det naturlige sammenligningsgrunnlag være lærernes lønsplassering i det obligatoriske skoleverk. Johannessen vil i denne forbindelse også understreke at en i Kirke- og undervisningsdepartementet, etter en rent faglig vurdering og uten forutgående forhandlinger, selv fant frem til at en slik sammenligning var relevant og måtte føre til at småbarnspedagog/barnehagelærer ble plassert med begynnerlønn i lkl. 11 og med topplønn etter 8 år i lkl. 12<sup>4</sup>. Barnehagelærer med ettårig spesialpedagogisk tilleggsutdanning ble plassert i lkl. 13<sup>0</sup> og med topplønn i lkl. 17<sup>4</sup> etter 16 års tjeneste. Dette vil si den samme lønsplassering som lærere ved spesialskolene, uten utdanningsopprykk. Barnehagelærere med to-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning ble plassert i lkl. 14<sup>0</sup> - 18<sup>4</sup>, d.v.s. etter lønnskalaen for lærere med ett opprykk. I og med dette faktum finner Johannessen at det var grunnlag for nemnda å akseptere sammenligningen mellom barnehagelærere og lærere.

Rikslønnsnemnda har, etter Johannessens oppfatning, i det vesentligste tatt hensyn til utdanningens lengde, og således ikke trukket inn sammenligningen til utdanningens innhold, arbeids- og ansvarsområde.

I de hovedoverenskomster som Norges By- og Hærredsforbund for tariffperioden 1968-1970 har inngått med andre arbeidstakerorganisasjoner, heter det i kap. 2 nr. 8 B om klasseplasseringer blant annet: "Ved sine avgjørelser skal utvalget ha som norm et ensartet lønnsnivå innen kommunene i best mulig samsvar med sammenlignbare stillinger i staten. Endringene gis virkning fra 1. mai

1969". Det ville da være en naturlig konsekvens å fastsette samme klasseplassering for barnehagelærere ved specialinstitusjoner drevet av kommunene eller private organisasjoner som den klasseplassering man har hatt i staten fra 1967, med unntak av barnehagelærer med vanlig utdanning. Denne stillingen burde ha vært plassert etter samme prinsipper som legges til grunn i staten med lønn etter kompetanse (12<sup>o</sup> - 15<sup>4</sup>).

Når det gjelder arbeidstiden ved daghjem/barnehager, vil Johannessen hevde at barnehagelærerne på daghjem med 40 timer ukentlig bunden arbeidstid inkludert forberedelses- og etterarbeid samt foreldrekontakt fremdeles vil bli belastet langt ut over den arbeidstid som er gjeldende norm i arbeidslivet forøvrig. I denne forbindelse vil han peke på at Samordningsnemnda for skoleverket (1947) på et rent faglig grunnlag kom fram til følgende konklusjon "Samordningsnemnda ... vil legge til at barnehagelærernes arbeidstid ikke bør være mer enn 6 timer pr. dag, derav bør ikke mer enn 4, i høyden 5 timer være i direkte arbeid med barna".

Rikslønnsnemndas flertall har ved denne kjennelse heller ikke villet innrømme lavere arbeidstid for dem som arbeider ved specialinstitusjoner. Johannessen vil peke på at arbeidstiden for barnehagelærere ved statens spesialskoler ble fastsatt til 27 timer pr. uke i forbindelse med gjennomføringen av enhetsposten i skolen. Etter disse anførsler mener han at det vil være berettiget å sette en lavere ukentlig bunden arbeidstid ved de vanlige institusjoner, og at arbeidstiden ved specialinstitusjonene bør settes til 27 timer pr. uke.

Johannessen vil begrense sine merknader til de ovennevnte. Når det gjelder tariffavtalens bestemmelser om ferie, ansiennitet og pensjon, er han i det vesentlige enig med nemndas flertall.

Det er enighet om at den nye overenskomst mellom partene, som i slutningen er formulert i samsvar med det resultat nemndas flertall er kommet til, vil tre i kraft fra den dag Rikslønnsnemnda kjennelse blir avsagt.

# S l u t n i n g :

## I.

Mellom Norges Byforbund - Norges Herrerforbund, Forhandlingsorganisasjonen og Norsk Lærerlag fastsettes for tariffperioden 1. mai 1969 - 30. april 1970 slik overenskomst om lønns- og arbeidsvilkår for barnehagelærere:

Del 1.

Kap. 1

### ALMINNELIGE BESTEMMELSER.

#### § 1. Virkeområde.

Med barnehagelærer forstås i denne overenskomst barnehagelærer som minst har utdanning fra 2-årig barnehagelærerskole.

#### § 2. Bestemmelsenes omfang.

Denne overenskomst gjelder for arbeidstakere i hovedstillingen.

Protokolltilførsel:

For arbeidstakere med beregnet arbeidstid på minst 18 timer pr. uke i kommunen gjelder bestemmelsene i § 3 (inntaking og oppsiing), § 7 (lønn under sykdom og svangerskap), § 9 (lønn etter dødsfall), § 10 (ulykkestrygd), § 11 (ansiennitet - forholdsmessig opptjening av alderstillegg). Dessuten gjelder §§ 13, 14, 15 og 16 tilsvarende.

#### § 3. Inntaking og oppsiing.

##### I. Inntaking.

- a) Inntaking av arbeidstakere kan gjøres avhengig av at det framlegges legeattest som kommunen finner å kunne godkjenne.
- b) For arbeidstakere som har vært midlertidig tilsatt i minst 2 år kan vedkommende organisasjons tillitsmenn kreve at kommunen tar opp de spørsmål som knytter seg til den midlertidige tilsetting.
- c) Ved ansettelse eller ved opprykking i høyere lønte stillinger skal det i første rekke tas hensyn til vedkommendes kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen) skal de med den lengste ansiennitet ha fortrinnsrett.

##### II. Oppsiing.

Følgende skriftlige gjensidige oppsiingsfrister gjelder:

###### A. 14 dager:

1. For arbeidstaker med time-, dag- eller ukelønn.
2. For alle arbeidstakere som er midlertidig inntatt.
3. For alle arbeidstakere som uttrykkelig er inntatt med en prøvetid av inntil ett år.

###### B. 3 måneder:

For arbeidstakere med måneds- eller årslønn, samt for alle arbeidstakere som har 2 års sammenhengende

C. Sykmeldt arbeidstaker:

Oppsøing bør i alminnelighet ikke foretas så lenge en arbeidstaker innenfor et rimelig tidsrom har legitimert sykdomsforfall forutsatt at han ville ha vært i tjeneste dersom han hadde vært arbeidsfør.

§ 4. Arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid er 42 timer pr. uke hvorav 40 timer skal være bundet til institusjonen. For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den budne arbeidstid gir ikke rett til overtidsgodtgjøring.

Ved vanlig barnehage hvor den ordinære arbeidstid er 36 timer pr. uke, skal denne arbeidstid også omfatte for- og etterarbeid. I den utstrekning foreldremøter eller andre møter pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten kompenseres med tilsvarende fritid eller med overtidsbetaling.

§ 5. Overtidsarbeid.

I. Påbudt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid og skal innskrenkes mest mulig. Overtiden må ikke overskride den i lov om arbeidervern fastsatte tid.

II. For overtidsarbeid betales:

100 prosent

1. for arbeid utført i tiden mellom kl. 21.00 og kl. 06.00
2. på søn- og helgedager.
3. etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før søn- og helgedager.

50 prosent:

på arbeid utført på annen tid enn foran nevnt.

§ 6. Ferie.

Ferieloven gjelder med følgende endringer:

- a) Blir en arbeidstaker syk under sin ferie, og sykdommen varer minst 6 dager, og det sendes inn legeerklæring med opplysning om sykdommens art samt bevitnelse fra legen om at han har vært arbeidsudyktig på grunn av sykdom i minst 6 dager, skal han ha tilsvarende ferie erstattet, og den kan legges etter den vanlige ferietids utløp.

Ferien kan ikke legges i tiden under nedkomstpermisjon med lønn, jfr. § 7 B.

- b) Pensjonister kan få utbetalt sin feriegodtgjøring kontant ved fratreden.
- c) Barnehagelærere som i dag har gunstigere ordninger, beholder disse så lenge vedkommende er i samme stilling, dog kommer pkt. a) bare til anvendelse for den ferietid som følger av ferielovens bestemmelser.

Der daghjemmene/barnehagene er stengt ut over lovens ferielengde, skal barnehagelærerne beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen.

Protokolltilførsel:

Barnehagelærer som ikke får fritid ut over 4 ukers ferie hvert år, kan gis permisjon med lønn for å gjennomgå kurser m.v. med sikte på videreopplæring for yrket.

Forutsetningen for slik permisjon er at det ikke er nødvendig å innta vikar eller at stedfortreder kan skaffes etter pkt. c) 2. ledd.

§ 7. Lønn under sykdom og svangerskap.

A. Lønn under sykdom.

- a) Arbeidstaker i regelmessig årsarbeid som har vært i kommunens tjeneste 6 måneder i sammenheng, har under arbeidsuførhet på grunn av sykdom rett til full ordinær lønn i inntil 3 måneder i løpet av et kalenderår.

Lønn utbetales fra første sykedag legitimert ved sykeattest.

En arbeidstaker som har opparbeidet rett til lønn under sykdom beholder denne rett ved direkte overgang til stilling i en annen kommune når hun/han har tiltrådt den nye stilling. Dette skal ikke medføre at hun/han samlet får rett til sykelønn i mer enn 3 måneder i løpet av et kalenderår.

Såframt vedkommende arbeidstaker får utbetalt sykepenger fra trygdekassen, annen godkjent sykekasse eller Rikstrygdeverket skal disse ytelser sammen med kommunens ytelser ikke overstige 90 prosent av den ordinære lønn. Denne besrensning skal dog ikke foretas for arbeidstakere ført i syketrygdklasse Tx i de 3 måneder hvori vedkommende har krav på full lønn under arbeidsuførheten.

- b) Hvis sykdommen skulle vare lenger enn tre måneder, kan den enkelte etter personlig søknad tilstås lønn ut over nevnte tidsrom.
- c) Etter de samme regler som nevnt under a) betales lønn under sykdom forårsaket ved ulykkestilfelle i tjenesten hvori vedkommende selv er uten skyld, uansett hvor lenge hun/han har vært i tjeneste.

For at denne bestemmelse skal komme til anvendelse, må vedkommende kjennes erstatningsberettiget etter lov om yrkesskadetrygd. Sykdom forårsaket ved ulykkestilfelle som nevnt i dette punkt, skal ikke regnes med i den rett til lønn under sykdom som er fastsatt i punkt a).

- d) Kommunen har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

Får hun/han erstatning etter at hun/han er friskmeldt og har gjenopptatt sitt arbeid i kommunen, er kommunen berettiget til å gjøre tilsvarende fradrag i lønnen. Når det konstateres at hun/han utfører fullgodt arbeid, skal full lønn utbetales.

- e) Kommunen har rett til å gjennomføre den kontrollordning som anses nødvendig for å få kontroll med sykefravær.
- f) Ved sykefravær skal det snarest mulig gis melding til den nærmeste foresatte om fraværets sannsynlige varighet. Før den sykmeldte gjenopptar arbeidet, skal hun/han



§ 7. Lønn under sykdom og svaengetid.

A. Lønn under sykdom.

- a) Arbeidstaker i resednassie-nsarbeid som har vært i kommunen tjeneste 6 måneder i sammenheng, har under arbeidslovet på grunn av sykdom rett til full ordinær lønn i samtill 3 måneder i løpet av et kalenderår.

Lønn utbetales fra første sykedag legitimert ved sykeattest.

En arbeidstaker som har opparbeidet rett til lønn under sykdom beholder denne rett ved direkte overgang til stilling i en annen kommune når hun/han har tiltrådt den nye stilling. Dette skal ikke medføre at hun/han samlet får rett til sykelønn i mer enn 3 måneder i løpet av et kalenderår.

Såframt vedkommende arbeidstaker får utbetalt sykepenger fra trygdekassen, annen godkjent sykekasse eller Rikstrykdevorke skal disse ytelser sammen med kommunens ytelser ikke overstige 90 prosent av den ordinære lønn. Denne bestemmelse skal dog ikke foretas for arbeidstakere ført i syketrykdiarase Tx i de 3 måneder hvori vedkommende har krav på full lønn under arbeidsuførheten.

- b) Hvis sykdommen skulle vare lenger enn tre måneder, kan den enkelte etter personlig søknad tilstås lønn ut over nevnte tidsrom.
- c) Etter de samme regler som nevnt under a) betales lønn under sykdom forårsaket ved ulykkestilfalle i tjenesten hvori vedkommende selv er uten skyld, uansett hvor lenge hun/han har vært i tjeneste.

For at denne bestemmelse skal komme til anvendelse, må vedkommende kjennes erstatningsberettiget etter lov om yrkesskadetryk. Sykdom forårsaket ved ulykkestilfalle som nevnt i dette punkt, skal ikke regnes med i den rett til lønn under sykdom som er fastsatt i punkt a).

- d) Kommunen har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsasselskap.

Får hun/han erstatning etter at hun/han er friskmeldt og har gjenopptatt sitt arbeid i kommunen, er kommunen berettiget til å gjøre tilsvarende fradrag i lønnen. Når det konstateres at hun/han utfører fullført arbeid, skal full lønn utbetales.

- e) Kommunen har rett til å gjennomføre den kontrollordning som anses nødvendig for å få kontroll med sykefravar.

- f) Ved sykefravar skal det snarest mulig gis melding til den nærmeste foresatte om fravarets sannsynlige varighet. Før den sykmeldte gjenopptar arbeidet, skal hun/han

onså så vidt mulig å melding om når hun/han skal begynne igjen. Kommunen har rett til å forlange friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas.

#### Protokolltilførsler:

1. Bestemmelsen i pkt. a om kalenderår gir ikke rett til lønn ut over 3 måneder om sykdomsforholdet fortsetter ved overgang til nytt kalenderår.
2. Den enkelte kommune kan gi nærmere regler om legitimering av sykefravær av kortere varighet enn 3 dager. Slike regler må være ensartede for samtlige arbeidstakere.
3. Sesongarbeidere, sesongtjenestemenn, ekstraarbeidere, ekstratjenestemenn eller vikarer har ikke rett til lønn ut over den tid da det arbeid de er inntatt til opphører eller de etter vanlig praksis skal slutte.

#### B. Svangerskap.

Kvinnelig barnehagelærer som har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av ett år, har under nedkomstpermisjonen rett til full ordinær lønn med fradrag av det som ytes av trygdekassen i 6 uker før og 7 uker etter nedkomstdagen.

Ved fastsettelse av tiden for permisjon legges legens attest for sannsynlig nedkomstdato til grunn.

Forutsetningen for at lønn skal betales er at barnehagelæreren gjeninntreffer i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

#### Protokolltilførsel:

Bestemmelsen er dog ikke til hinder for at kommunen i det enkelte tilfelle kan samtykke i at permisjon først tas fra et senere tidspunkt enn 6 uker før nedkomst, såfremt kommunen finner det ønskelig og vedkommende ved legeattest kan dokumentere at hun fortsatt er fullt arbeidsdyktig. Dette gir i så fall rett til tilsvarende forlengelse av permisjonstiden med lønn etter nedkomst.

Hvis arbeidstakeren i de siste 6 uker før sannsynlig nedkomstdato er eller blir sykmeldt p.g.a. sykdom som etter legens oppfatning har sammenheng med svangerskapet, begynner svangerskapspermisjonen å løpe fra tidspunktet for sykmeldingen, dog ikke tidligere enn 6 uker før nedkomstdatoen.

#### § 8. Lønn under militærtjeneste.

- a) Under avtjening av tvungen militær førstegangstjeneste (herunder også sivilarbeidertjeneste), gis arbeidstakere med ett års sammenhengende tjeneste et så stort tillegg til det som utbetales av de militære myndigheter at de som har forsørgelsesbyrde, oppnår full lønn og de som ikke har forsørgelsesbyrde, oppnår tredjedels lønn i sammenlagt 12 måneder. Etter reglene i Ferielovens § 5

leses ferien til den tid arbeidstakeren utfører første- gangs tjeneste. I den tidsrom ferieperiodiseringen ytes, utbetales ikke godtgjøring etter denne bestemmelse.

- b) Ved tvungen reberisjonsøvelse, tvungen ekstraordinær tjeneste (l. nr. 29 av 17. juli 1953), tvungen tjeneste i Heimvernet (l. nr. 28 av 17. juli 1953), tvungen tjeneste i sivilforsvaret (l. nr. 9 av 17. juli 1953) og i politireserven (l. nr. 3 av 21. november 1952) gis arbeidstakere med forvarelsesbyrde og med ett års sammenhengende tjeneste et så stort tillegg til det som utbetales av de militære myndigheter at de oppnår full lønn i inntil 1 måned i balanseråret.
- c) Forutsetningen for at lønn skal utbetales er at vedkommende forplikter seg til å gjeninnføre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

### § 9. Lønn etter dødsfall.

For arbeidstakere med ett års sammenhengende tjeneste, utbetales ved dødsfall vedkommendes ordinære lønn 12 måned fra dødsdagen. Hvis avdøde ikke etterlater seg ektefelle eller barn, utbetales beløpet som begravelsesbidrag. Opptjente feriepenger utbetales i tillegg i samsvar med lov om ferie av 14. november 1947.

### § 10. Ulykkestrygd.

Ved ulykke i tjenesten som medfører hel invaliditet får arbeidstaker med ett års sammenhengende tjeneste kr. 30.000,- en gang for alle.

Medfører ulykken død, utbetales beløpet til ektefelle og barn i fellesskap etter en fordeling som fastsettes av kommunen. Etterlater avdøde seg ikke ektefelle eller barn, utbetales beløpet til foreldrene på tilsvarende måte. Det er et vilkår for utbetaling at avdøde hadde vedkommende til vesentlig forsørgelse.

#### Protokolltilførsel:

Blir partene enige om at forsikringen også skal gjelde utenno arbeidstiden, betaler arbeidstakeren den del av premien som utvidelsen medfører.

### § 11. Ansiennitet.

Ved overgang til annen barnehagelærerstilling i kommunen beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet i den tidligere stilling. Det samme gjelder ved overgang fra barnehagelærerstilling i annen kom-

mune, staten eller privat institusjon.

Dersom en arbeidstaker ved overgang til lavere stilling har minst 5 års tjeneste i den høyere stilling, beholder han sin lønn, dog ikke ut over den nye stillings lønnsplan. Hvis overgang til lavere stilling skjer mot arbeidstakerens ønske, kan kommunen dispensere fra 5-årsregelen.

Protokolltilførsler:

1. Dersom en senere avansert arbeidstaker får høyere lønn enn en som tidligere er avansert til samme stilling, kan vedkommende kommune tilstå den siste badret lønnsansiennitet.
2. Alderstilleggene beregnes fra 1. januar eller 1. juli ettersom tiltredelsesdatoen ligger nærmest den ene eller den annen av disse dato. Denne bestemmelse får først anvendelse ved nyansettelser og ved ansettelser i annen stilling i kommunen.

Opprykksansiennitet beregnes på samme måte.

3. Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for regulativlønte deltidsansatte med minst 13 timer pr. uke.

Alderstillegg opptjenes forholdsmessig etter de vanlige regler.

Ved omgjøring av deltidsstilling til heldagsstilling foretas forholdsmessig omregning.

#### § 12. Stedfortredertjeneste og tjenestegjøring i høyere lønnet stilling.

Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste. Dersom den ordinære tjenestetid derved vesentlig økes, kan det tilstås en passende godtgjøring herfor etter drøftelse med vedkommende organisasjons tillitsmenn.

Ved tjenesteflytning i høyere lønnet stilling, når vedtatt ansatt er beordret til å utføre det arbeid som er tilført den høyere stilling, utbetales etter i så vidt som sammenhengende tjeneste tid til stillingen hørende lønn betrukket for en veckemessig lønnsrykket fast opp i stillingen.

Arbeidstaker som i løpet av de siste 12 måneder har vikariatgjort i sammenneng 1 måned i den høyere stilling, skal ved senere vikariat ha den høyere stillings lønn fra første tjenstedag i den høyere stilling.

Stedfortredertillegg gis dog ikke for ferievikariat på inntil 4 uker pr. ferieår. Heller ikke omfattes rett til stedfortredergodtgjøring ved slikt ferievikariat.

### § 13. Permisjon.

Arbeidstakere gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn når de er pålagt å utføre kommunale og andre offentlige verv. Arbeidstakerne plikter i forveien å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

### § 14. Kollektiv plassoppsing.

Overenskomstens parter har ved plassoppsing i forbindelse med varsel om arbeidsoppsing rett til å anvende kollektiv oppsingsvarsel.

### § 15. Tvist om overenskomstens forståelse.

Tvist mellom partene (kommunen og Norsk Lærerlag) om overenskomstens (tariffavtalens) gyldighet, forståelse eller om krav som grunner seg på overenskomsten, må ikke søkes løst ved arbeidsstans, men skal søkes løst ved forhandling mellom partene.

Bli en ikke enig ved forhandlingene etter første avsnitt, kan vedkommende tariffavtales parter og Forhandlingsorganisasjonen bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt. Forhandlingsmøte skal holdes senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

Vedrører tvisten bestemmelser som gjelder tilsvarende for flere kommuner, skal tvisten søkes løst med bindende virkning for de tvistende parter ved forhandling mellom Forhandlingsorganisasjonen og Norsk Lærerlag.

Oppnås ikke enighet, kan tvisten av hver av partene bringes inn for Arbeidsretten. Partene kan bli enige om å la tvisten avgjøres ved voldgift. Denne skal bestå av tre medlemmer, hvorav partene velger en hver og i fellesskap ordmann. Oppnås ikke enighet om oppmann, oppnevnes denne av Riksreklingsmannen.

### Protokolltilførsel:

Gjelder tvisten en bestemmelse som omtalt i tredje ledd skal tvisten i henhold til lov om arbeidstvister § 7, punkt 5, søkes brakt direkte inn for Arbeidsretten.

#### 4. Indeksregulering.

Hvis Statistisk Sentralbyrås nye konsumprisindeks (1968 = 100) pr. 15. juli 1969 eller senere viser stigning eller fall på minst 5 poeng i forhold til indekstallet pr. 15. januar 1969, kan Norsk Lærerlag i tilfelle av stigning og Forhandlingsorganisasjonen i tilfelle av fall, kreve opptatt forhandlinger om regulering av lønnen. Reguleringskravet er maksimalt begrenset til en regulering som svarer til den prosentvise endring i konsumprisindeksen.

Blir partene ikke enige ved forhandlinger om regulering, kan den som har fremsatt kravet innen 14 dager etter at forhandlingene er slutt, si opp tariffavtalen med 1 - én - måneds varsel for å søke gjennomført en lønnsregulering innenfor den ramme som er angitt i første avsnitt.

#### Protokolltilførsel:

Stigning i Statistisk Sentralbyrås konsumprisindeks som skyldes en eventuell omlegging av skattesystemet, gir ikke rett til regulering. Likevel kan en slik stigning reise problemer som det bør være adgang til å drøfte selv om tariffavtalene ikke er utløpt.

Partene er derfor enige om at hver av dem kan kreve forhandlinger når konsumprisindeksen som følge av de foran nevnte forhold måtte ha overskredet "den røde strek". Leder forhandlingene ikke til enighet, har hver av partene senest 14 dager deretter adgang til å si opp tariffavtalen med 1 - én - måneds varsel.

## II.

Den nye overenskomst trer i kraft fra 11. juli 1969.

Lønnsattsene i det regulativ som er gjengitt i Kap. 2 nr. 1 gjøres gjeldende fra 28. mai 1969, og etterbetaling foretas i samsvar med dette.

Rolv Ryssdal

Reidar Danielsen

Arnljot Strømme Svendsen

Vilhelm Dahl

Thorleif Andresen

Kjell Johnsen

Trond Johannessen