



## Om dagplejeområdet

Ved overenskomstfornyelsen 2005 blev der med FOA – Fag og Arbejde aftalt en række ændringer på dagplejeområdet. Nedenfor er redegjort for en række af disse ændringer. Samtidigt informeres om forholdene omkring Stordagpleje.

### Omstillinger på dagtilbudsområdet

Hvis en kommune påtænker at gennemføre omstillinger på dagtilbudsområdet i overenskomstperioden, som berører dagplejen, er det aftalt, at der så tidligt som muligt optages forhandlinger herom på lokalt niveau mellem kommunen og FOA - Fag og Arbejde.

Bestemmelsen ses i protokollat 1 til overenskomsten for pædagogisk personale i dagplejen (NIS 65.01).

KL skal anbefale, at kommunen – i givet fald – indkalder FOA – Fag og Arbejde til en forhandling så hurtigt det er muligt og senest samtidigt med eventuel optagelse af drøftelser med andre faglige organisationer.

Der henvises i øvrigt til ”Løn- og personalenyt” nr. 13 af 5. september 2003 og det deri anførte om organisationernes forhandlingsadgang efter Hovedaftalens § 1, ved ændringer af personalebehovet på daginstitutionssområdet mv.

Med den nye bestemmelse har kommunen fået en informationsforpligtel-

se overfor den lokale fagforening, mens forhandlingsadgangen, som det ses ovenfor, i forvejen kendes fra hovedaftalen.

Det er således vigtigt at understrege, at der med bestemmelsen ikke er indført en aftaleadgang for organisationen.

### Ændring af fremtidige ansættelsesformer

Som det ses i dagplejeoverenskomstens § 2, stk. 1 (NIS 66.01) har det med virkning fra overenskomstens udsendelse ikke længere været muligt at ansætte dagplejere på følgende måder:

- 3 fuldtidsbørn samt 1 deltidsbarn
- 3 fuldtidsbørn

Der er således nu hverken mulighed for at nyansætte dagplejere på disse ansættelsesformer, eller at varsle allerede ansatte dagplejere over på en af disse ansættelsesformer.

### Overgangsordning for allerede ansatte dagplejere

For allerede ansatte dagplejere er det i § 2, stk. 2 aftalt, at disse som hovedregel i løbet af overenskomstperioden, dvs. indtil 31. marts 2008, overgår til ansættelse på en af følgende ansættelsesformer:

- 4 fuldtidsbørn
- 4 deltidsbørn.

Det er op til den enkelte kommune at tilrettelægge overgangen til de nye ansættelsesformer for de allerede ansatte dagplejere. KL anbefaler, at den enkelte kommune drøfter overgangen med den lokale afdeling af FOA - Fag og Arbejde for at sikre en så smidig og glat overgang som muligt, tilpasset de lokale forhold. F.eks. behøver overgang ikke ske på samme tidspunkt for alle omfattede dagplejere.

### **Undtagelser fra hovedreglen**

En allerede ansat dagplejer, der skal overgå til ansættelse på en aftale om pasning på 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidsbørn, kan opretholde sin ansættelse på 3 fuldtidsbørn eller 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn i følgende situationer:

- såfremt særlige forhold hos dagplejeren gør sig gældende, eller
- såfremt andet i øvrigt aftales lokalt.

For dagplejere, der efter disse bestemmelser opretholder den hidtidige ansættelse på 3 fuldtidsbørn eller 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn gælder, at bevarelse af nuværende ansættelsesform rækker ud over overenskomstperioden.

### **Om "særlige forhold hos dagplejeren gør sig gældende"**

Der er ikke i overenskomsten foretaget en begrænsning af hvilke "særlige forhold" hos dagplejeren, som kan gøre sig gældende, idet det må bero på en lokal vurdering. Parterne har under overenskomstforhandlingerne bl.a. drøftet forhold som det antal børn som hjemmet er godkendt til og

særlige bygningsmæssige forhold (f.eks. dagplejere i etageejendomme uden elevator), som kan falde ind under undtagelsesbestemmelsen. Arbejdsgiveren tager som udgangspunkt stilling til, om der foreligger "særlige forhold" hos dagplejeren. FOA - Fag og Arbejde vil dog, såfremt forbundet ikke er enig i kommunens vurdering, kunne anmode kommunen om en drøftelse, jf. Hovedaftalens § 1.

Fortsat uenighed løses efter de almindelige konfliktløsningsregler, jf. Hovedaftalen.

Det vil være hensigtsmæssigt for kommunen efter 2008 at kunne dokumentere, hvilke dagplejere, der er omfattet af undtagelsesbestemmelsen.

### **Om "andet aftales lokalt"**

Undtagelsesbestemmelsen er en åben adgang til, at de lokale parter kan aftale, at allerede ansatte dagplejere kan fortsætte med ansættelsesaftaler om pasning af 3 fuldtidsbørn eller 3 fuldtidsbørn og et deltidsbarn. Et eksempel herpå kan være, at en dagplejer ikke ønsker at overgå til ansættelse på aftale om pasning af 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidsbørn og en fortsættelse på de hidtidige ansættelsesvilkår vil være i overensstemmelse med kommunens driftsmæssige forhold.

### **Fleksibilitet i § 3**

§ 3 er ændret på flere punkter, her skal specielt henvises til den nye bestemmelse i § 3, stk. 6.

Som ny bestemmelse under dagplejere's pligter er en dagplejer, ansat på aftale om 4 fuldtidsbørn eller 4 deltidsbørn nu forpligtet til, i en periode, at modtage et 5 barn, såfremt ledelsen af dagplejen finder det forsvarligt. Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelsen ikke kan anvendes til

fast at indskrive et 5. barn hos en dagplejer.

Der er ikke taget stilling til, hvor længe den nævnte periode kan være. Vurdering heraf ligger hos dagplejens ledelse. Overenskomstens parter er dog enige om, at "en periode" ikke kan være lig overenskomstperioden. FOA - Fag og Arbejde vil dog, såfremt de ikke er enige i kommunens vurdering, kunne anmode kommunen om en drøftelse, jf. Hovedaftalens § 1.

Fortsat uenighed løses efter de almindelige konfliktløsningsregler jf. Hovedaftalen.

Ovennævnte er ikke til hinder for en fortsat anvendelse af § 2, stk. 3, hvorefter aftale om pasning af et 5. barn kan indgås med dagplejeren.

### **Stordagpleje**

Efter servicelovens § 10 kan dagpleje varetages af flere personer. Såfremt dette er tilfældet kan der modtages op til 10 børn i kommunal dagpleje, når disse er etableret i private hjem og andre lokaler i børnenes hjemlige miljø.

Sådan dagpleje (ofte kaldet Stordagpleje) er ikke omfattet af dagplejeroverenskomsten, da denne alene dækker dagpleje, der udføres i eget hjem og maksimalt omfatter pasning af 5 børn.

Stordagpleje må ikke forveksles med den situation, at ægtepar, hvor begge er ansat som kommunale dagplejere med egne indskrevne børn, udfører dagpleje i eget hjem. Disse er fortsat omfattet af dagplejeoverenskomsten.

Den enkelte kommune har selv kompetence til at fastlægge aflønningen i stillinger, der ikke er overenskomstdækket. Der henvises til KL Information 2109 af 19. juli 1990 om Løntilsynet med enkeltstillinger.

Af ovenfor nævnte KL Information følger, at kommunerne ikke kan indgå lokal aftale med FOA – Fag og Arbejde om aftale dækning af en flerhed af stillinger dvs. indgåelse af en kollektiv aftale, idet denne kompetence er tillagt KL.

I tilfælde af at lokale afdelinger af FOA – Fag og Arbejde fremsætter ønske om aftaledækning af stordagplejen, må afdelingen henvises til at få rejst spørgsmålet mellem de centrale overenskomstparter her FOA – Fag og Arbejde og KL.