

Orientering om ny serviceoverenskomst og vinduespoleroverenskomst – gælder frem til 2020

Der er indgået forlig mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Danske Service) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet efter vanskelige forhandlinger, der strakte sig over 2 døgn. Der er også indgået forlig mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Danske Service) og 3F Transport om fornyelse af vinduespoleroverenskomsten.

Forhandlinger blev varetaget af Dansk Erhverv Arbejdsgiver med bistand fra et forhandlingsudvalg nedsat af Danske Services bestyrelse. Rammerne for forhandlingerne som den økonomiske ramme, overenskomstens varighed (frem til 1. marts 2020), børneomsorgsdage, højere betaling under dele af forældreorloven, samt stigning i særlig opsparing følger af normallønsforliget på DA/LOområdet, og gælder for begge overenskomster.

Serviceoverenskomsten

Overenskomstfornyelsen indeholder en række nyskabende elementer, hvoraf det største er ændringer i lønmodellen i form af indslusningsløn og brancheanciennitet. Der er sket tilsvarende ændringer i den parallelle overenskomst under DI (tidligere SBA). Det har under forhandlingen været afgørende at sikre, at der fortsat er en lønstruktur, der er konkurrencedygtig og en omkostningsudvikling, der svarer til resten af markedet.

Den nye lønmodel:

Som noget nyt indføres pr. **1. september 2017** en mulighed for, at virksomhederne kan anvende en ny indslusningsløn for nye medarbejdere. Virksomhederne har valget mellem to modeller.

Model I:

Ved 0-6 mdr. ansættelse får medarbejderen normaltimeløn på	124,98 kr.
Ved 6-12 mdr. ansættelse får medarbejderen præstationsløn på samt et brancheanciennitetstillæg* på	138,56 kr. 2,77 kr.
Ved 12-18 mdr. ansættelse får medarbejderen præstationsløn på samt et brancheanciennitetstillæg* på	138,56 kr. 5,54 kr.
Efter 18 mdr. ansættelse får medarbejderen præstationsløn på samt et brancheanciennitetstillæg* på	138,56 kr. 8,30 kr.

Medarbejdere på denne ordning har ikke krav på servicetillæg og "almindeligt" anciennitetstillæg. I tilknytning til denne betaling får medarbejderen ret og pligt til 12 dages uddannelse de første 18 måneder af ansættelsen med fuld løn. Der vil blive udarbejdet en skabelon til den skriftlige uddannelsesplan. Den skriftlige uddannelsesplan skal foreligge senest 6 måneder efter ansættelsesstart.

Uddannelsen kan udgøre alle kurser, der er godkendte i Servicebranchens Uddannelsesfond (fremover navngivet: Kompetencefond). Virksomheden kan søge om VEU-løntabsgodtgørelse. Derudover kan virksomheden ansøge Kompetencefonden om at få dækket halvdelen af de resterende udgifter til løn og kursusgodtgørelse.

Model II:

Ved 0-6 mdr. ansættelse får medarbejderen præstationsløn på	138,56 kr.
Ved 6-12 mdr. ansættelse får medarbejderen præstationsløn på samt et brancheanciennitetstillæg* på	138,56 kr. 2,77 kr.
Ved 12-18 mdr. ansættelse får medarbejderen præstationsløn på samt et brancheanciennitetstillæg* på	138,56 kr. 5,54 kr.
Efter 18 mdr. ansættelse får medarbejderen præstationsløn på samt et brancheanciennitetstillæg* på	138,56 kr. 8,30 kr.
Medarbejdere på denne ordning har ikke krav på servicetillæg og "almindeligt" anciennitetstillæg. I denne model er der ikke krav om uddannelse.	

***) Om den nye brancheanciennitet**

Der er indført et brancheanciennitetstillæg i overenskomsten.

Brancheanciennitetstillægget gælder – ligesom indslusningslønnen - for ansættelser efter 1. september 2017. De nuværende medarbejdere fortsætter med det nuværende lønsystem.

Der er ikke indført brancheanciennitet i generel forstand. Der er alene indført et særligt brancheanciennitetstillæg, som medarbejderne bevarer rettigheden til ved skift af arbejdsgiver, så længe der ikke går mere end 3 år mellem jobbene (inden for overenskomsten). Dvs. at der **ikke** er tale om en generel brancheanciennitet i forhold til anciennitetsoptjening vedrørende opsigelsesvarsel, løn under sygdom m.v. Det er kun retten til brancheanciennitetstillægget, der tages med over til den nye arbejdsgiver.

Øvrige lønstigninger:

	Pr. 15. marts 2017	Pr. 15. marts 2018	Pr. 15. marts 2019
Grundtimelønnen stiger til	106,58 kr.	108,50 kr.	110,42 kr.
Normaltimelønnen stiger til	124,98 kr.	127,48 kr.	129,98 kr.
Præstationstimelønnen	138,56 kr.	141,06 kr.	143,56 kr.
Aftensatsen	14,51 kr.	14,74 kr.	14,98 kr.
Natsatsen	18,89 kr.	19,19 kr.	19,50 kr.
Bidraget til særlig opsparing forhøjes til	2,7 pct.	3,4 pct.	4,0 pct.
Løn til elever (§ 39, stk. 5)			
1. år:	71,84 kr.	73,06 kr.	74,30 kr.
2. år:	80,10 kr.	81,46 kr.	82,85 kr.

Lokal løn:

Det er frivilligt for virksomheden, om man vil bruge denne mulighed. Ændringen er dog kun relevant for virksomheder, der har en tillidsrepræsentant. Det drejer sig om en forsøgsordning om lokal løn, der betyder, at en del af lønnen kan fordeles "skævt" til medarbejdere på overenskomsten. Pr. 1. marts 2018 bliver det muligt at aftale lokal løn med tillidsrepræsentanten. Det indebærer, at en del af medarbejdergruppens normalløn kan fordeles i medarbejdergruppen efter aftale med tillidsrepræsentanten. Lokalløn kan pr. 1. marts 2018 udgøre op til 0,50 kr. pr. time og pr. 1. marts 2019 op til 1,0 kr. pr. time.

Orientering om ny Serviceoverenskomst og Vinduespoleroverenskomst

De vigtigste øvrige ændringer i hovedtræk:

- Bidraget til Servicebranchens Samarbejdsfond stiger med 5 øre pr. 1. marts 2017 og yderligere 5 øre pr. 1. marts 2018.
- Der indføres ret til fuld løn under den lønnede del af forældreorloven for medarbejdere med 9 måneders anciennitet. Ændringen gælder for børn, hvor orloven begyndes 1. juli 2017 eller senere.
- Der er indgået en aftale om, at systematisk overarbejde kan varsles til afspadsering, hvor nogle særlige betingelser er opfyldte.
- Reglerne for barns første sygedag ændres, så medarbejdere får ret til frihed resten af den dag, forælderen modtager besked om barnets sygdom, samt den efterfølgende dag. Dette gælder pr. 1. maj 2017 for medarbejdere med 6 måneders anciennitet.
- Der indføres 2 børneomsorgsdage pr. år, hvor medarbejderen har ret til frihed og kan få udbetalt et beløb fra deres særlige opsparing. Evt. ændring af forskudsbeløbets størrelse drøftes af parterne i overenskomstperioden. Ændringen gælder pr. 1. maj 2017. Der følger ikke ekstra betaling/udgifter med denne ordning.
- De gældende regler for frihed ved barns hospitalsindlæggelse udvides, så det også gælder, når barnet er indlagt i hjemmet. Dette gælder pr. 1. maj 2017.
- Medarbejdere, der er syge ved planlagt afspadsering, kan holde afspadseringen senere.
- Der indføres en udvidet seniorordning fra fem år før den til enhver gældende folkepensionsalder, hvor hele eller dele af medarbejderens særlige opsparing og pensionsbidrag kan "veksles" til op til 32 seniorfridage.
- Der gives fuld løn under forældreorloven for medarbejdere med mindst ni måneders anciennitet.
- En række nye regler og tiltag for tillidsrepræsentanter, bl.a. et vederlag for tillidsrepræsentanter.
- Mulighed for at lave lokale aftaler på virksomheder, hvor der er en tillidsrepræsentant (forsøgsordning).
- Overenskomstparterne drøfter i perioden muligheden for at ændre det nuværende arbejdstaktsbaserede lønsystem.
- Regulering af satser på skadeserviceområdet og øvrige specialområder.
- Der indføres som særregel en afspadseringskonto på skadeserviceområdet, som kan trækkes på ved hjemsendelsessituationer.
- Det er aftalt, at parterne i overenskomstperioden nedsætter et udvalg, der har til opgave at udfærdige alternative forslag til det nuværende lønsystem, der er baseret på arbejdstakt.
- Medarbejdere, der har været udsendt fra et vikarbureau og efterfølgende er "overtaget" fra vikarbureauet, får bedre mulighed for at bevare deres anciennitet.
- Fleksibilitet ved brug af afløsere, når fastansatte er på kursus: Min. 3 præstationsløntimer.

Vinduespoleroverenskomsten

De vigtigste elementer i fornyelsen er:

	Pr. 15. marts 2017	Pr. 15. marts 2018	Pr. 15. marts 2019
Timetillægget på akkordarbejdet:	34,25 kr.	36,75 kr.	39,25 kr.
Normaltimelønnen for øvede:	128,63 kr.	131,13 kr.	133,63 kr.
Normaltimelønnen for uøvede:	126,42 kr.	128,92 kr.	131,42 kr.

Bidraget til særlig opsparing forhøjes til:

Orientering om ny Serviceoverenskomst og Vinduespoleroverenskomst

Pensionsberettigede medarbejdere:	2,59 pct.	3,29 pct.	3,89 pct.
Ikke pensionsberettigede medarbejdere:	2,7 pct.	3,4 pct.	4,0 pct.

I øvrigt er der aftalt følgende nye elementer:

- Fra 1. marts 2018 bliver der mulighed for at aftale lokal løn, hvor en del af medarbejdernes timetillæg/normalløn kan udmøntes lokalt på baggrund af en aftale med tillidsrepræsentanten efter samme model som beskrevet ovenfor under serviceoverenskomsten. Lokalløn kan pr. 1. marts 2018 udgøre op til 0,50 kr. pr. time og pr. 1. marts 2019 op til 1,0 kr. pr. time (forsøgsordning).
- Bidraget til Servicebranchens Samarbejdsfond stiger med 5 øre fra 2. kvartal 2017 og yderligere 5 øre fra 2. kvartal 2018.
- Der er indgået en aftale om, at systematisk overarbejde kan varsles til afspadsring, hvor nogle særlige betingelser er opfyldte.
- Reglerne for barns første sygedag ændres, så medarbejdere får ret til frihed resten af den dag, forælderen modtager besked om barnets sygdom, samt den efterfølgende dag. Dette gælder pr. 1. maj 2017 for medarbejdere med 6 måneders anciennitet.
- Der indføres 2 børneomsorgsdage pr. år, hvor medarbejderen har ret til frihed og kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra deres særlige opsparing. Der følger ikke ekstra betaling/udgifter med denne ordning.
- Der indføres ret til fuld løn under den lønnede del af forældreorloven for medarbejdere med 9 måneders anciennitet. Ændringen gælder for børn, hvor orloven begyndes 1. juli 2017 eller senere.
- De gældende regler for frihed ved barns hospitalsindlæggelse udvides, så det også gælder, når barnet er indlagt i hjemmet. Dette gælder pr. 1. maj 2017.
- Medarbejdere, der er syge ved planlagt afspadsring, kan holde afspadsringen senere.
- Der indføres en udvidet seniorordning fra fem år før den til enhver gældende folkepensionsalder, hvor hele eller dele af medarbejderens særlige opsparing og pensionsbidrag kan "veksles" til op til 32 seniorfridage.
- En række nye regler og tiltag for tillidsrepræsentanter, bl.a. et vederlag for tillidsrepræsentanter.
- Mulighed for at lave lokale aftaler på virksomheder, hvor der er en tillidsrepræsentant (forsøgsordning).
- Medarbejdere, der har været udsendt fra et vikarbureau og efterfølgende er "overtaget" fra vikarbureauet, får bedre mulighed for at bevare deres anciennitet.
- Parterne er enige om at drøfte opmålingssystemer m.v. i perioden.
- Parterne er desuden enige om, at drøfte om eventuelle kurser og/eller informationsmateriale kan betales af fonde.

Fælles for begge overenskomster

Fælles for begge overenskomster er, at Udviklingsfonden skifter navn til Kompetencefonden. Dette for at undgå forveksling med DA/LO Udviklingsfonden. De tre fonde, som medlemmerne forsat skal betale til, hedder fremover: Kompetencefonden, Samarbejdsfonden og DA/LO Udviklingsfonden.

Hvornår udsendes overenskomsten

Både serviceoverenskomsten og vinduespoleroverenskomsten trænger til et "serviceeftersyn", så de bliver lidt lettere at finde rundt i og bruge i det daglige. Det er derfor aftalt, at der sker en redigering af serviceoverenskomstens opbygning inden 1. april 2018. Også vinduespoleroverenskomsten skal redigeres grundigt.

Orientering om ny Serviceoverenskomst og Vinduespoleroverenskomst

Der vil umiddelbart efter overenskomstens endelige vedtagelse (se nærmere nedenfor) blive udarbejdet en elektronisk version af overenskomsten, der vil blive udsendt til medlemmerne i et print-venligt format. Udsendelsen af den egentlige trykte overenskomstbog sker, efter at ovennævnte redigeringsarbejde er færdiggjort.

Hvornår er overenskomstændringer gældende fra og skal implementeres?

Den indgåede overenskomst ventes at indgå i det forslag, som sendes til urafstemning blandt cirka 600.000 ansatte i den private sektor.

Betaling af de hidtidige satser sker frem til, at godkendelsen ved urafstemningen er endelig. Først derefter skal arbejdsgiverne rette betalingen bagudrettet. Dansk Erhverv giver besked, når dette er sket.

Kursus

Spørgsmål omkring overenskomsterne kan rettes til advokatfuldmægtig Jacob Barkfelt på 3374 6129 eller jba@danskerhverv.dk.

Vi holder desuden orienteringsmøder om overenskomsterne. Man kan tilmelde sig her [[link](#)].

Kolding 19/4 kl. 09.30 – 13.00

<http://www.danskeservice.dk/kursus?subid=0&eventId=156&dbid=5>

København 27/4 kl. 13.00 – 16.30

<http://www.danskeservice.dk/kursus?subid=0&eventId=161&dbid=5>