

# Bilag 2

---

Sammenligning af overenskomstområder for serviceassistenter

I dette bilag sammenlignes to af de vigtige overenskomster på serviceassistentområdet, men andre overenskomster gør sig også gældende.

### Hvilke overenskomster dækker serviceområdet?

Medarbejderne på serviceområdet er primært dækket af følgende overenskomster:

- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufraglærte serviceassistenter og serviceassistentelever
- Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Overenskomst for social- og sundhedspersonale
- Overenskomst for sygehusportører
- Overenskomst for husassistenter
- Overenskomst for rengøringsassistenter m.fl.
- Overenskomst for specialarbejdere m.fl.
- Overenskomst for ledende servicepersonale og oldfrueassistenter

### Usikkerhedsfaktorer

De regionale overenskomster er forskellige på visse områder, så forskellighederne i forhold til de private er kun angivet i hovedtræk.

Elementer i ansættelsesvilkårene	Delelementer	Bemærkninger
Lønniveauer	Fast løn	Alt andet lige en højere løn efter de regionale overenskomster.  Dog vanskeligt at sammenligne bl.a. fordi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er forskellige lønsystemer</li> <li>• Grundlønnen i de regionale overenskomster suppleres med funktions- og kvalifikationsløn</li> <li>• DI-overenskomsten opererer med præstationsløn</li> </ul>
	Pension	Regionen betaler: 12,5 % DI-overenskomsten: 8,15 %
	Tillægsbetalinger	I de regionale overenskomster er der aftalt betragteligt højere tillæg for arbejde uden for normal arbejdstid, d.v.s. i aften- og nattjeneste, på søgne- og helligdage m.v.
Arbejdstid	Spisepause	Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.  Ingen betalte pauser i DI-overenskomsten
	Særlige fridage	Regionerne: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fri 1. maj</li> <li>• Nytårsaftensdag fra kl. 12.00</li> <li>• Juleaftensdag</li> </ul> DI-overenskomsten <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juleaftensdag</li> </ul>
Fravær	Barsel	Regionerne: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuld løn 8 uger før fødslen og 14 uger efter</li> </ul> DI-overenskomsten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuld løn i 4 uger før fødsel og 14 uger efter</li> </ul>
	Sygdom	Regionerne: Fuld løn under sygdom

		DI-overenskomsten: dagpenge/løn i op til 56 dage inden for 12 måneder.
	Seniorbonus/-fridage	Regionerne: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ret til op til 1,6 % i seniorbonus eller 4 betalte seniorfridage</li> </ul> DI-overenskomsten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ret til seniorfridage, men betaler selv via reduceret pensionsindbetaling.</li> </ul>
	Barns sygdom	Regionerne: 1. og 2. sygedag DI-overenskomsten: 1. sygedag
Opsigelse	Varsel	Regionerne: <ul style="list-style-type: none"> <li>• følger funktionærloven – op til 6 måneder</li> </ul> DI-overenskomsten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op til 4 måneder</li> </ul>
	Fratrædelsesgodtgørelse	Regionerne: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Følger funktionærloven op til 3 måneders løn</li> </ul> DI-overenskomsten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efter 10 år – 1 måneders løn</li> </ul>

I tilknytning til ovennævnte sammenligning skal bemærkes, at DI-overenskomsten hjemler adgang til for de enkelte arbejdsgivere at lade medarbejderne være ansat på vilkår svarende til funktionærloven.

Ud over de formelle ansættelsesvilkår vil der være en række andre faktorer, som har indflydelse på omkostningsniveauerne, når priserne skal sammenlignes, eksempelvis:

Subjektive forhold	Bemærkninger
Arbejdsfastholdelse	<p>Omkostningerne til medarbejdere under sygdom er ikke alene de direkte lønomkostninger i f.m. fravær som følge af sygdom.</p> <p>Regionen giver – alt andet lige – medarbejderne længere snor, inden der tages skridt til at afskedige medarbejderne på grund af sygdom, dels p.g.a. af længere opsigelsesvarsel og dels p.g.a. det særlige ansvar vi som offentlig myndighed har for at fastholde medarbejderne på arbejdsmarkedet.</p>
Socialt ansvar	Regionen har et særligt samfundsansvar i f.t. medarbejdere, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, og har af den grund ansat medarbejdere på særlige vilkår, uden at der nødvendigvis ligger et incitament hertil ud fra gevinstmæssige og/eller driftsmæssige betragtninger.

### Vigtige faktorer ved udbud af tjenesteydelser

Påvirkende faktorer	Bemærkninger
Løn	Den samlede løn fra de regionale overenskomster er, alt andet lige, højere end de private overenskomster.
Arbejdstid	Spisepause, særlige fridage og seniordage er inkluderet i de regionale overenskomster
Indirekte lønomkostninger	Omkostningerne til uddannelsen, barsel, sygdom, børns sygdom, barsel, længere opsigelsesvarsler m.v. gør de regionale overenskomster dyrere end de private
Arbejdstakt / effektivitet	<p>De regionale overenskomster opererer ikke med "arbejdstakter".</p> <p>Spørgsmålet er, om der foreligger et tilstrækkeligt objektive sammenligningsgrundlag, der kan dokumentere en højere effektivitet hos privatansatte servicemedarbejdere, f.eks. arbejdstakt 130 kontra 100?</p> <p>Måles der på samme kvalitet, bygningsmasse (gammelt og nyt), hvor intensivt bygningerne anvendes, indretning m.v.</p>

Kvalitet	Det er vigtigt at sammenligningen sker ud fra samme, nøje definerede kvalitetskrav/-normer.
Arbejds miljø	En række faktorer spiller ind på medarbejdernes trivsel, herunder <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbejdstempo</li> <li>• Følelsen af levere et godt stykke arbejde i en god kvalitet</li> <li>• Daglig kontakt med kollegaer</li> <li>• Tryghed i ansættelsen</li> <li>• Frygt for at sygemelde sig</li> <li>• Fysisk og psykisk nedslidning</li> </ul>
Avance	Et privat firma vil oveni lønudgiften skulle indregne fortjeneste til virksomheden.