

PRIVATANSATTE BIOANALYTIKERES

vilkår

danske bioanalytikere

bio

## Privatansatte bioanalytikerens vilkår

Copyright © 2012  
Danske Bioanalytikere  
Sankt Annæ Plads 30  
Postboks 74  
1003 København K.  
Tlf.: 4695 3535  
dbio@dbio.dk  
www.dbio.dk

Redaktion: Danske Bioanalytikere  
Tekst: Sara Jochumsen, Rasmus Høgh, Carl-Chr. Kaspersen, Leise Strøbæk, Joy Strunck  
Tryk: Danske Bioanalytikere

Alle rettigheder forbeholdes.

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse eller kopiering af denne pjece eller dele heraf er ifølge gældende dansk lov om ophavsret ikke tilladt uden Danske Bioanalytikerens skriftlige samtykke.

1. udgave, 1. oplag april 2012

## **Projektets baggrund**

I efteråret 2011/foråret 2012 har arbejdsmarkedsafdelingen i Danske Bioanalytikere gennemført en analyse af de privatansatte medlemmers løn- og ansættelsesvilkår.

Analysen er lavet med afsæt i Danske Bioanalytikeres vision, at "*dbio sikrer medlemmerne en løn, der svarer til uddannelse, ansvar og kompetencer*", og ud fra en beslutning fra Hovedbestyrelsen om at gennemføre en undersøgelse, der havde til formål, at sikre, at dbio, under hensyntagen til bl.a. grænseaftalen med HK,<sup>1</sup> har overenskomst på de private arbejdspladser, hvor der udføres bioanalytikerfagligt arbejde.

## **Arbejdstesen**

Den oprindelige arbejdstese for projektet var, at de privatansatte bioanalytikere i forhold til de offentligt ansatte bioanalytikere, havde en højere løn, men derimod ringere forhold, hvad angår de mere bløde ansættelsesvilkår så som barsel, ferie, omsorgsdage, dårligere arbejdstidsbestemmelser mv.

På denne baggrund foretager projektet derfor en kortlægning og analyse af løn og ansættelsesforhold for 3 grupper af bioanalytikere:

- ***de privatansatte bioanalytikere ansat på virksomheder med overenskomst***
- ***de privatansatte bioanalytikere ansat på virksomheder uden overenskomst***
- ***de offentligt ansatte bioanalytikere***

Kortlægningen og analysen foretages således for både virksomheder med og uden overenskomst og går tættere på en sammenligning af de specifikke ansættelsesvilkår, der gælder for forskellige virksomheder og brancher.

## **Projektets konklusioner**

På baggrund af disse kortlægninger og analyser har det vist sig, at den oprindelige arbejdstese ikke er fuldt ud dækkende, da flere af de private virksomheder, der har overenskomst med dbio både har gode lønvilkår, men også gode vilkår for så vidt angår de øvrige ansættelsesforhold.<sup>2</sup>

Samlet set kommer projektet frem til fire hovedkonklusioner. Konklusionerne med uddybende bemærkninger fremgår af det følgende.

---

<sup>1</sup> Grænseaftalen findes på [www.dbio.dk/forside/loen/overenskomster-og-aftaler/grænse--og-samarbejdsaftaler/vedr--laboranter--hk-](http://www.dbio.dk/forside/loen/overenskomster-og-aftaler/grænse--og-samarbejdsaftaler/vedr--laboranter--hk-)

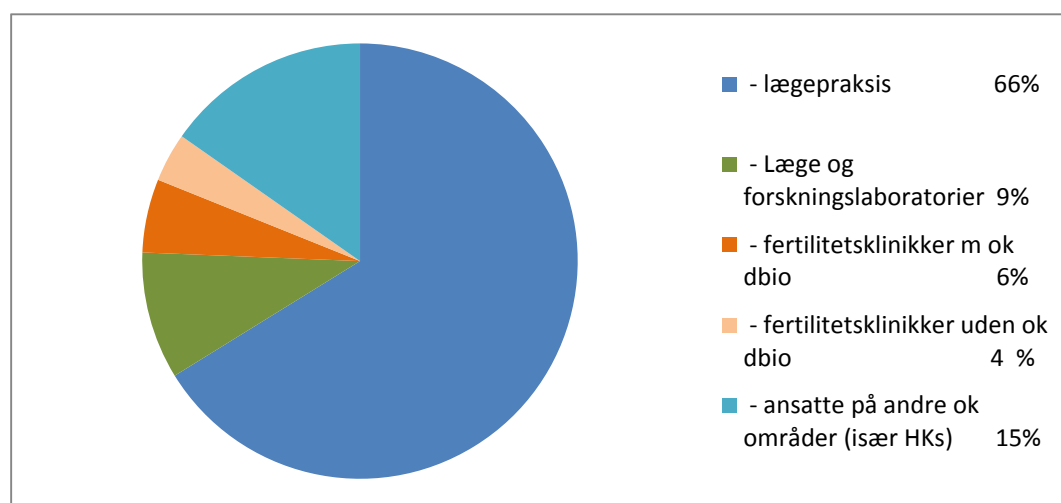
<sup>2</sup> Se bilag for en nærmere sammenligning af ansættelsesvilkår i de enkelte brancher

**1. Danske Bioanalytikeres overenskomstdækning af de private arbejdspladser er god, og der er en klar sammenhæng mellem overenskomstdækning og gode løn og ansættelsesvilkår**

Danske Bioanalytikere har i alt 275 privatansatte medlemmer beskæftiget med bioanalytikerfaglige jobs. Fordelingen af disse på brancher fremgår af figur 1.

Som det ses er langt den overvejende del af dbio's privatansatte medlemmer (66 %) ansat i lægepraksis, hvor dbio har overenskomst med de Praktiserende Lægers Arbejdsgiverorganisation (PLA), mens kun 4 % af dbio's privatansatte medlemmer er ansat i virksomheder uden overenskomst og hvor dbio i kraft af grænseaftalen med HK har mulighed for at få overenskomstdækning.

Figur 1 Fordeling af dbio's privatansatte medlemmer



Ved alene at sammenligne lønniveauet mellem de privatansatte bioanalytikere ansat uden en overenskomst og privatansatte bioanalytikere med en overenskomst, ses der ikke den store forskel. Derimod er de øvrige ansættelsesvilkår meget forskellige. For eksempel er vilkår som betalt barselorlov, omsorgsdage, betalt frokostpause og arbejdstidsreglerne væsentligt dårligere for privatansatte uden overenskomst end for privatansatte med overenskomst og offentligt ansatte.<sup>3</sup>

Helt konkret fremgår det af projektets resultater, at de privatansatte bioanalytikere uden overenskomst generelt ikke har væsentligt bedre vilkår end lovgivningen forpligter virksomhederne til.

Den samlede "pakke" af ansættelsesvilkår for privatansatte bioanalytikere uden overenskomst er derfor ikke på højde med de ansættelsesvilkår som privatansatte, der er ansat på virksomheder, hvor dbio har overenskomst.

<sup>3</sup> Bilag 1 indeholder en nærmere oversigt over de enkelte vilkår fordelt på brancher.

## **2. *Privatansatte bioanalytikere har typisk en månedsløn, der er højere end offentligt ansatte bioanalytikere***

Analyserne i projektet har vist, at de privatansatte bioanalytikere generelt set har en markant højere løn end bioanalytikere ansat i det offentlige.

Generelt ses det dog, at størrelsen på lønforskellen afhænger af karakteren af de arbejdsopgaver, der varetages i jobbet.

Ved at sammenligne gennemsnitslønnen for de offentligt ansatte bioanalytikere med gennemsnitslønnen for de privatansatte bioanalytikere ses, at de regionsansatte har en løn, inkl. pension og genetillæg, der er ca. 25 % lavere end de privatansatte.

En del af de privatansatte bioanalytikere er ansat i stillinger som sælgere inden for bl.a. medicoteknologien, hvor deres bioanalytikerbaggrund i mange tilfælde er en væsentlig kvalifikation i forhold til jobbet.

Hvis løntallene for de privatansatte bioanalytikere alene omfatter bioanalytikere i bioanalytikerfaglige jobs, så er lønforskellen i forhold til bioanalytikere ansat i regionen ca. 12 %

## **3. *Privatansatte bioanalytikere ved fertilitetsklinikkerne har den højeste gennemsnitlige månedsløn***

På det private område er det de ansatte ved fertilitetsklinikkerne, der har de højeste lønninger. Forklaringen på dette kan være, at der er tale om et meget specialiseret område, hvor konkurrencen om medarbejderne er høj, samt at klinikkerne generelt har haft en god indtjening.

De fertilitetsklinikker, dbio har overenskomst med, kan herudover også matche de vilkår, der findes på det offentlige område i forhold til de øvrige ansættelsesvilkår. Det gælder både betalt barsel, ferie, omsorgsdage og arbejdstidsregler.

Tabel 1 viser gennemsnitslønnen fordelt på virksomhederne uden overenskomst, fertilitetsklinikker med overenskomst, læge- og forskningslaboratorier med overenskomst samt det offentlige område. For at give det bedste grundlag for sammenligningen er lønnen opgjort ud fra to lønbegreber.

- **Samlet månedsløn:** Månedslønnen inklusive samlet pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse
- **Samlet månedsløn inklusiv betalt frihed:** Månedslønnen inklusiv samlet pensionsbidrag, særlig feriegodtgørelse, betalt frokost og den 6. ferieuge

Tabel 1. Sammenligning af de gennemsnitlige samlede månedslønninger inklusiv betalt frihed

	Samlet månedsløn	Samlet Månedsløn inkl. betalt frihed
Privatansatte uden overenskomst	38.594,36	39.695,36
Privatansatte med overenskomst Fertilitetsklinikker	40.606,02	44.139,35
Privatansatte med overenskomst Læge- og forskningslaboratorier	36.162,00	38.806,77
Offentligt ansatte	32.869,00	35.747,26

#### **4. Danske Bioanalytikeres grænseftale med HK skaber klarhed om overenskomstområderne**

Grænseaftalen mellem Danske Bioanalytikere og Dansk Laborantforening under HK regulerer organiseringen for laboranter og bioanalytikere (tidligere kaldet hhv. industrilaboranter og hospitalslaboranter) inden for det private område, det kommunale/regionale område og det statslige område.

Grænseaftalen udgør, på det private område, en klar grænsedragning i forhold til, hvilke områder dbio organiserer og hvilke områder, der organiseres i Dansk Laborantforening under HK.

Den klare grænseftale på det private område gør, at det inden for visse brancher er vanskeligt at øge antallet af medlemmer, da disse i kraft af grænseaftalen hører til i Dansk Laborantforeningen under HK.

#### **Spør for fremtiden**

Projektets analyser og konklusioner er vigtige både i forhold til beslutninger af politisk karakter, i forhold til forberedelse af overenskomstforhandlinger, til den daglige og konkrete rådgivning af medlemmer i forhold til deres ansættelse på private virksomheder, men også i forhold til dbios's rekruttering og fastholdelse af medlemmer blandt privatansatte bioanalytikere.

Projektet vil derfor fremover danne grundlag for bl.a. at:

- kvalificere rådgivningen af medlemmer, der søger ansættelse på virksomheder, der ikke har overenskomst med dbio
- kvalificere debatten om forskellen på løn og ansættelsesvilkår i de forskellige brancher
- drøfte, hvorvidt der skal tages nyes overenskomstinitiativer i forhold til det private område
- holde fokus medlemshvervning og fastholdelse

## Bilag

### Oversigt over løn og ansættelsesvilkår for private virksomheder med og uden overenskomst

	Privatansatte uden overenskomst	Privatansatte med overenskomst (Fertilitetsklinikker hhv. Læge- og forskningslaboratorier)
Løn (afhængigt af lønbegreb)	38.594 kr <sup>1</sup> - 39.695 kr <sup>2</sup>	40.606 kr <sup>1</sup> - 44.139 kr <sup>2</sup> 36.162 kr <sup>1</sup> - 38.807 kr <sup>2</sup>
Egetbidrag til pension (gns %)	3,62 %	4,03 % - 5,71 %
Samlet pensionsbidrag (gns %)	9,63 %	14,91 % - 17,14 %
Ferietillæg (gns %)	1,27 %	1,50 % - 1,73 %
Betalt frokostpause	18 % har ret til betalt frokostpause.	92 % har ret til betalt frokostpause.
Arbejdstidsregler	Generelt minimumsvilkår. Fx har kun 12 % regler for honorering af overarbejde og meget få regler for ændring/tilrettelæggelse af tjenesten.	100 % har arbejdstidsregler der er på niveau med reglerne på regionsområdet eller bedre.
Barselsrettigheder	88 % har vilkår identisk eller tæt på lovgivningen - altså væsentlig dårligere vilkår end offentligt ansatte.	100 % har bedre vilkår end lovgivningen, og 1/3 af overenskomsterne har vilkår identisk med de offentligt ansatte.
Omsorgsdage	81 % har ingen ret til omsorgsdage.	100 % har ret til 2 dage pr. år pr. barn.
Feriefridage /(6. ferieuge)	81 % giver ret til 6. ferieuge.	100 % har ret til 6. ferieuge.
Ferietillæg (%)	69 % følger kun ferieloven og giver 1 % i ferietillæg.	100 % har et ferietillægget der er højere end lovgivningen.
Barns sygdom	88 % har ingen eller én dag med løn ved barns sygdom.	50 % af overenskomsterne giver ret til barns 1. sygedag, og 50 % af overenskomsterne giver ret til barns 1. og 2. sygedag.
Betalt efteruddannelse	0 % har ret til betalt efteruddannelse.	100 % af fertilitetsklinikkerne giver ret til 5 dage pr. år, og 40 % af de øvrige overenskomster indeholder ret til betalt efteruddannelse.
Seniorordning	Én virksomhed henviser til regionernes vilkår ellers har ingen ret eller mulighed for seniorordninger.	17 % af overenskomsterne indeholder en seniorordning. Herudover er der lokale muligheder for at aftale seniorordninger ved nogen af de øvrige.

1) Samlet månedsløn - månedsløn inklusive samlet pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse

2) Samlet månedsløn incl. betalt frihed - Månedsløn incl. samlet pensionsbidrag, særlig feriegodtgørelse, betalt frokost og 6. ferieuge

