

Nr: 51/2018

Dato: 01.10.2018

Sendt til: Apotek bundet av tariffavtale for apotek mellom Virke og Norges Farmaceutiske Forening (NFF)

ENIGHET I HOVEDOPPGJØRET 2018 FOR FARMASØYTER I APOTEK MELLOM VIRKE OG NFF – EN HELT NY TARIFFAVTALE

De sentrale forhandlingene i hovedtariffoppgjøret 2018 mellom Virke og NFF ble gjennomført 26.- 29. september, og avsluttet med enighet kl 04:00 natt til 29. september 2018.

Dette var avslutningen på en lang prosess der Virke og NFF gjennom to år har samarbeidet tett for å gjennomgå, forenkle og modernisere tariffavtalen. I tillegg ble det enighet om lønnsregulering i tråd med årets frontfagsramme. Tariffavtalen for farmasøyter ansatt i apotek er med dette vesentlig revidert, med endringer bl.a i måten arbeidstid og lønn skal avtales.

Hva er hovedendringene?

- Den omfattende revisjonen som nå er avtalt bidrar til at tariffavtalen er vesentlig modernisert. Den er forenklet og mer brukervennlig, og er bedre tilpasset dagens og fremtidens rammevilkår, konkurransesituasjon og arbeidsmarked.
- Åpne, lettleste og rammepregede bestemmelser om lønn og arbeidstid har erstattet detaljerte og omfangsrike beskrivelser av rettigheter og plikter.
- Arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes kollektivt eller individuelt, og kan plasseres på alle ukens 7 dager.
- Den ordinære arbeidstiden er redusert fra 39 til 37,5 t/uke, samtidig som man fjerner praksisen med at UB-tillegg avspaseres. Samlet innebærer dette flere farmasøytårsverk tilgjengelig. Det er dessuten åpnet for at det kan avtales utvidet arbeidstid (UTA) med den enkelte farmasøyt, slik at arbeidstiden kan være inntil 40 t/uke.
- Ansiennitetsstigen fjernes, og erstattes av individuell og lokale lønnsfastsettelse og -forhandlinger.
- UB-tilleggene er redusert, og en vesentlig del av lønnskostnadene er dermed «flyttet» fra variable til faste lønnsselementer.

Endringene i lønnsystem og arbeidstidsordningene skal fases inn over tid, og vil medføre konkrete endringer både i lønns- og arbeidstidsforholdene for den enkelte ansatte og for det enkelte apotek. Virke og NFF ble derfor enige om at årets lønnsoppgjør for 2018 skulle gjennomføres *fullt og helt sentralt*.

Lønnsoppgjøret for 2018 innebærer at det skal gis et generelt tillegg per 1. april 2018 på 2,2 %. Tillegget skal effektueres innen 30. november 2018.

Endringene i tariffavtalen, skal effektueres i kjedene og apotekene med to ulike frister:

- Innen 31. desember 2018 skal ansiennitetsstigen fjernes,
- og innen 31. desember 2019 skal bestemmelsene i den reviderte tariffavtalen implementeres fullt ut. Det innebærer at arbeidstidsreduksjon, justert grunnlønn og endrede satser og utbetaling av UB-satser (ubekvemstillegget) gjøres gjeldende.

Endringene i lønn blir altså formelt sett foretatt pr 1. januar 2019. Reelt sett vil lønn og arbeidstid bli endret i de enkelte apotek fortløpende frem mot årsskiftet 2019/2020, etter grundige lokale prosesser. De lokale parter skal i de lokale forhandlingene i 2019, se spesielt hen til de som ville fått ansiennitetsopprykk dette året etter gammel tariffavtale. Det skal også ses hen til urimelige skjevheter som eventuelt har kommet som følge av omleggingen.

Ytterligere informasjon

Mer detaljert informasjon om hva endringene i ny tariffavtale betyr for apotekene følger nedenfor. Vi vil invitere til forhandlingskurs, både om den nye tariffavtalen i detalj og om lokale forhandlinger. Vi vil også i samarbeid med medlemsvirksomhetene, arbeidsgiverrepresentanter og NFF om å gjennomføre informasjonsmøter på ulike sentrale steder i Norge.

En sterkt forenklet tariffavtale

En overordnet målsetting med den nye tariffavtalen har vært at friere lønnsdannelse og avtalefrihet lokalt søkes oppnådd gjennom en mer rammepreget sentral tariffavtale.

Den reviderte tariffavtalen åpner for fleksibilitet både for arbeidstakere og arbeidsgivere. Den angir ikke lenger detaljerte bestemmelser om nøyaktig hvilke oppgaver det skal gis tillegg for, og har ikke ansiennetsstige som låser lønnsmidlene til automatisk lønnsoppykk. I stedet kan arbeidsgiver lokalt diskutere riktig lønnsutvikling og videre karrieremuligheter med den ansatte basert på kriterier knyttet til kompetanse, ansvar, jobbutførelse, mv. Systemet er altså i større grad enn tidligere tillitsbasert, og fordrer godt samarbeid og reelle vurderinger og drøftinger med enkeltgrupper og enkeltansatte. Dette gjelder også ved utarbeidelse og endringer i arbeidsplaner, ansvarsområder, osv.

Arbeidstid

- Avtalt ukentlig arbeidstid reduseres fra 39 til 37,5 time pr uke, i samsvar med andre arbeidstakergrupper.
- Alminnelig avtalt arbeidstid kan tilpasses apotekenes faktiske åpningstider.
- Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, etter avtale med tillitsvalgte og/eller den enkelte ansatte.
- Praksis for kompensasjon for arbeid på ulempetidspunkt endres til at dette som hovedregel skal utbetales.
- Samlet innebærer dette redusert (avtalt) *arbeidstid*, men økt tilstedeværelse for de fleste.
 - o I sum vil de farmasøyter som har deler av arbeidstiden sin på ulempetidspunkt få den samme eller noe økt arbeidstid (tilstedeværelse), forutsatt at de velger samme stillingsstørrelse.
 - o De farmasøytene som kun har dagarbeidstid vil få noe redusert arbeidstid og tilstedeværelse.

Ulempetillegg og overtid

- Ulempetilleggene (UB-tillegg) er justert ned, og lønnsmidlene som var brukt på disse variable tilleggene er brukt til å heve grunnlønnen (timelønn) i forbindelse med omlegging til ny tariffavtale.
- UB-tilleggene er med dette på et nivå som er noe bedre tilpasset arbeidslivet for øvrig (lavere satser totalt sett).
- Videre er fordelingen mellom satsene mer intuitiv/logisk sammenliknet med hva som er reell ulempe i dagens arbeidsliv. Tidspunkt på «tidlig» ettermiddag og kveld er justert vesentlig ned, mens det på tidspunkt som tidligere hadde lave ulempetillegg på natt er gitt en økning.
- Ulempetillegg skal utbetales og ikke avspaseres. Som ledd i omlegging av ukentlig arbeidstid ble det enighet om at ordningen med avspasering av ulempe avsluttes. Det betyr at flere vil måtte være tilstede mer på arbeidsplassen, til tross for arbeidstidsreduksjonen fra 39 til 37,5 t/uke. Apotekene kan med dette få en økning i antall tilgjengelige farmasøytårsverk. Dette må tilpasses i hvert enkelt apotek i forbindelse med forberedelsene til omleggingen innen 31. desember 2019.
- Overtidssats for lørdag fra kl 13-15 er endret fra 100 % til 50% tillegg, ellers ingen endringer – men sammenhengen mellom størrelsene UB- og overtidstillegg er nå riktigere fordi overtidarbeid på de fleste tidspunkt er tydelig bedre kompensert enn tilsvarende planlagt med arbeid utenom dagtid.

Hvorfor endres ulempe og arbeidstid?

Virke og NFF har gjennom arbeidet i toårsperioden vært enige om noen overordnede målsettinger for tilpasning av arbeidstidsbestemmelsene. Bestemmelsene om arbeidstid skal:

- Være tydelig adskilt fra lønnsbestemmelsene.
- Legge til rette for at farmasøyter kan nyttiggjøre seg arbeidskraften sin på en bedre måte.
- Være fleksibelt regulert, slik at hvert enkelt apotek kan tilpasse arbeidstidsbruken etter åpningstider, konkurransesituasjonen og de ansattes behov.

Dette er ivare tatt i den reviderte tariffavtale ved arbeidstidsbestemmelsene er «åpnet» og tydelig adskilt fra lønnsbestemmelsene, og ved at vi samtidig øker tilstedeværelsen for hver enkelt farmasøyt.

Lønnssystem – endringer:

- Sentralt definerte lønnssetninger i ansiennitetsstige erstattes med en friere lokal lønnsdannelse
- Alle spesifiserte funksjonstillegg erstattes av tillegg gitt etter individuell vurdering i lønnsamtale
- Både lønnsfastsettelse og eventuelle ytterligere tillegg skal vurderes i henhold til kriterier fastlagt i tariffavtalen: *Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes arbeidstakers relevante kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.*

Nytt lønnsystem – ingen ansiennitetsstige

Ansiennitetsstigene er fjernet, og kriterier for lønnsfastsettelse satt inn i stedet. Bakgrunnen for dette er at vi har sett at lønnsstigene over tid har virket normerende, og har hemmet lønnsutviklingen.

Lønnssystemet skal nå legge bedre til rette for lønnsutvikling over hele karrieren, og skal i større grad enn i dag stimulere til innsats, og belønne ansvar og kompetanse. Tariffavtalens bestemmelser gir nødvendig rom for løsninger tilpasset lokale forhold og fortsatt god lønnsutvikling etter at den nåværende lønnsstigen er uttømt

Annet

Det er avtalt å øke satsene for innbetaling til OU-fondet (opplysnings og utdanningsfondet) for alle ansatte farmasøyer. [Avtale om Virke OU-fond Apotek](#) blir oppdatert på Virkes nettsider, og egen informasjon følger i eget brev i forbindelse med at alle apotek i november skal betale inn for alle ansatte).

Det er videre avtalt et partssammensatt utvalg om videre modernisering av overenskomsten. Utvalget skal kartlegge og gjennomgå konsekvensene av ny overenskomst inngått i hovedtariffoppgjøret 2018, blant annet når det gjelder praktiseringen av bestemmelsene om utvidet arbeidstid, overtid og pauser. Utvalget skal også videreføre arbeidet med å modernisere overenskomsten. Gjennomgangen skal ses i sammenheng med virksomhetenes behov og konkurransesituasjon, samt de ansattes arbeidssituasjon. På bakgrunn av gjennomgangen kan utvalget foreslå hensiktsmessige tilpasninger av overenskomstens bestemmelser.

For spørsmål, kontakt Virke på telefon 22 54 17 00. Tast 1 for rådgivning og velg deretter 1 for arbeidsrett, eller send en e-post til arbeidsrett@virke.no

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Inger Lise Blyverket /s/
Direktør Politikk og Tariff