

# Rapport om overenskomst for apotek

mellom

Virke og Parat/Farmasiforbundet

2018-2020

Oslo, 14. oktober 2020

Parat/Farmasiforbundet

Hovedorganisasjonen Virke

Thomas Liloe

Trond A. Teisberg

.....

## Innhold

|                                                                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Bakgrunn.....</b>                                                                                      | <b>2</b>  |
| <b>1.1 Fra protokoll i hovedtariffoppgjøret 2018 .....</b>                                                   | <b>2</b>  |
| <b>1.2 Om arbeidet i det partssammensatte arbeidet .....</b>                                                 | <b>4</b>  |
| <b>2. Ny overenskomst med Farmaceutene i hovedtariffoppgjøret 2018 .....</b>                                 | <b>5</b>  |
| <b>2.1 Bakgrunn for arbeidet med Farmaceutene, og bestemmelser som ble vurdert .....</b>                     | <b>6</b>  |
| <b>2.2 Partssammensatt utvalg med Farmaceutene i 2018 – evaluering av endringene .....</b>                   | <b>9</b>  |
| <b>3. Relevante temaer for overenskomsten Virke-Parat/Farmasiforbundet i hovedtariffoppgjøret 2020 .....</b> | <b>10</b> |
| <b>3.1 Begrunnelse for og forklaring av endringsforslag .....</b>                                            | <b>10</b> |
| <b>3.2 Overordnet om virkninger av hovedendringene .....</b>                                                 | <b>12</b> |
| <b>3.3 Anbefalinger for forhandlingene og prosess for innfasing av endringer .</b>                           | <b>13</b> |

## 1. Bakgrunn

### 1.1 Fra protokoll i hovedtariffoppgjøret 2018

#### Partssammensatt utvalg i perioden 2018-2020

Partene viser til sluttrapport fra partssammensatt arbeid, datert 13. april 2018 – hvor bl.a følgende fremgår vedrørende lønn og arbeidstid:

##### *Lønn*

*Utvalget har ikke funnet grunnlag for endelige og entydige konklusjoner vedrørende lønnsdannelse, lønnssystemer og minstelønn for Parat/Farmasiforbundet medlemsgrupper.*

*Partene er enige om å videreføre arbeidet i det partssammensatte utvalget for perioden 2018 til 2020.*

*Utvalget skal i perioden gjennomføre følgende når det gjelder forhold knyttet til lønn:*

- 1) Utvalget skal ved spørreundersøkelse innhente lønnsoversikter fra apotekkjedene og ikke-kjedeeide apotek. Dette for å kartlegge lønsspredning og omfanget av bruk av minstelønn.*
- 2) Utvalget skal innhente opplysninger som kan avklare hva som er årsaken til den lave lønnsveksten i apotek for perioden 2010 – 2014, og søke å avdekke årsakene til at varehandelen statistisk sett har hatt en høyere vekst enn både industrien og apotekene i perioden 2006 – 2016*
- 3) Utvalget skal innhente opplysninger, som kan klargjøre hva en heving av minstelønnstabellen i avtalen til sammenlignbart nivå med annet helsepersonell kan utgjøre av kostnad. Det utarbeides tre alternativer; lav, middels og høy heving av minstelønnssatsene.*

##### *Ukentlig arbeidstid*

*Utvalget er enige om at en omlegging av avtalt ukentlig arbeidstid kan være hensiktsmessig både for å harmonisere med øvrige ansatte i apotek, og for lettere å kunne implementere og adoptere endringer av arbeidstid på linje med samfunnet for øvrig. En slik eventuell omlegging må sees i sammenheng med annen praksis og vilkår for øvrig.*

*Videre må en slik omlegging gjennomføres som en styrt avvikling, hvor det er særlig behov for å vurdere:*

- Konvertering – konsekvenser for faktisk og avtalt arbeidstid, samt beregninger av individuell og samlet lønn*
- Konsekvenser for arbeidstid og lønnskostnader sett i sammenheng med eventuelle endring i hvordan arbeidstiden innrettes for øvrig i gjeldende avtale og dagens praksis.*

*Utvalget anbefaler derfor at det arbeides videre med en mulig endring av ukentlig avtalt arbeidstid i løpet av tariffperioden 2018 til 2020.*

##### *Ulempetillegg og arbeidstid*

*Praksis i mange apotek har lenge vært at arbeidet ulempetid avspaseres. Utvalget mener dette er juridisk tvilsomt, og har uheldige konsekvenser. Ordningen medfører*

*unødig bruk av deltid og tilkallingsvakter for å få turnuser til å gå opp, og til at lønnsnivået i bransjen holdes nede.*

*Utvalget har diskutert ulike tiltak, som tilbud om redusert stilling o.l. som overgangsordning for å avvikle praksisen på en god og skånsom måte både for den enkelte og virksomhetene.*

*Utvalget anbefaler at man arbeider videre med en styrt avvikling av denne praksisen i løpet av tariffperioden 2018 til 2020. Arbeidet med dette kan ses i sammenheng med en eventuell omlegging av avtalt ukentlig arbeidstid.*

#### Mandat for partssammensatt utvalg Virke – Parat/Farmasiforbundet 2018 – 2020

- Lønn:
  - Utvalget skal ved spørreundersøkelse innhente lønnsoversikter fra apotekkjedene og ikke-kjedeeide apotek. Dette for å kartlegge lønsspredning og omfanget av bruk av minstelønn.
  - Utvalget skal innhente opplysninger som kan avklare hva som er årsaken til den lave lønnsveksten i apotek for perioden 2010 – 2014, og søke å avdekke årsakene til at varehandelen statistisk sett har hatt en høyere vekst enn både industrien og apotekene i perioden 2006 – 2016
  - Utvalget skal innhente opplysninger, som kan klargjøre hva en heving av minstelønnstabellen i avtalen til sammenlignbart nivå med annet helsepersonell kan utgjøre av kostnad. Det utarbeides tre alternativer; lav, middels og høy heving av minstelønnsatsene.
- Ukentlig arbeidstid:
  - Utvalget skal vurdere om det er hensiktsmessig å endre avtalt arbeidstid i tariffavtalen, og skal vurdere metode for og konsekvenser av en slik omlegging.
  - Dette innebærer å beregne konsekvenser for faktisk og avtalt arbeidstid, samt beregninger av individuell og samlet lønn, samt å vurdere dette i sammenheng med eventuelle endring i hvordan arbeidstiden innrettes for øvrig i gjeldende avtale og dagens praksis
  - Ved en eventuell enighet om endret uketimetall og konverteringsprosess kan det partssammensatte utvalget i protokoll avtale implementering av nødvendige endringer i overenskomsten – enten i perioden, eller senest i forbindelse med revisjonen i hovedtariffoppgjøret 2020
- Ulempetillegg og arbeidstid:
  - Utvalget skal vurdere en styrt avvikling av praksisen med at arbeidet ulempetid avspaseres
  - En eventuell avvikling må ses i sammenheng med konsekvensene av en eventuell omlegging av ukentlig arbeidstid
  - Ved en eventuell enighet om hvordan man endrer dagens praksis for godtgjøring for ulempetid og konverteringsprosess kan det partssammensatte utvalget i protokoll avtale at en styrt omlegging iverksettes i perioden fram mot hovedtariffoppgjøret 2020

## 1.2 Om arbeidet i det partssammensatte arbeidet

Det partssammensatte utvalget gikk i dialog med flere aktuelle tilbydere av oppdrag om kartlegging og analyse av lønnsdannelse og lønnsnivå for ansatte i apotek.

Følgende bestilling ble sendt i mars 2019:

### **Forespørsel om tilbud på utredning av forhold knyttet til lønn og arbeidstid for teknikere og øvrige ansatte (ikke-farmasøyter) i apotek**

#### *Kort om oppdraget*

Virke og Parat/Farmasiforbundet avtalte i hovedtariffoppgjøret 2018 at vi skulle utrede forhold knyttet til lønn og arbeidstid for ansatte i apotek.

Hensikten med arbeidet er å kunne vurdere endringer i tariffavtalen for apotek som legger bedre til rette for moderne apotek-/butikkdrift, og for bedre tilrettelegging for lønnsutvikling og arbeidstidsordninger for de ansatte. Mandatet for arbeidet er vedlagt.

Oppdraget antas i stor grad å innebære strukturering av allerede foreliggende statistikk og tallgrunnlag, samt noe innhenting av nye og andre data – særlig knyttet til arbeidstid for ansatte i apotek.

Partene (Virke og Parat/Farmasiforbundet) ønsker med dette å be om tilbud på oppdraget som bl.a vil innebære kartlegging av lønnsstatistikk, arbeidstidsordninger og faktisk arbeidstid i apotek.

#### *Vedlegg 1:*

Rapport fra partssammensatt utvalg Virke-Parat/Farmasiforbundet 2016-2018

#### *Vedlegg 2:*

Protokoll fra hovedtariffoppgjøret 2018, Virke-Parat/Farmasiforbundet

Utfordringer knyttet til statistikkgrunnlaget og personvern gjorde at omfanget av og kostnadene for et slikt arbeid ble vesentlig større enn antatt. Tilbakemeldingene var bl.a følgende:

*Lønn kan kartlegges gjennom registerdata fra SSB, lønnsdata levert direkte fra virksomhetene eller surveydata.*

*(1) Virke skaffer tilgang til registerdata fra SSB. Dette har vist seg vanskelig å få til.*

*(2) Fafo kan søke personvernombudet (NSD) og SSB om tilgang til data. Dette kan ut fra tidligere erfaringer ta lang tid (minst 3-6 mnd). Det er også en del kostnader forbundet med en slik prosess.*

*(3) Hvis kjedene kan skaffe lønnsdata direkte kan Fafo søke personvernombudet om å få analysere disse dataene. Vi anser det imidlertid uhensiktsmessig å forsøke å innhente data fra frittstående virksomheter. Analysene vil dermed bare omfatte kjedeapotek. Dette kan være en farbar vei dersom frittstående apotek antas å ha tilsvarende deltidsprosent og samme lønnsstruktur som kjedene. Disse dataene kan også etter det vi forstår gi informasjon om arbeidstid. Det er likevel usikkert hvordan*

*data er organisert og hvor mye arbeid som vil medgå til å analysere disse.*

*(4) Innhenting av lønnsdata gjennom survey antas å gi for dårlig tallmateriale til å kunne gjennomføre troverdige kostnadsanalyser.*

*Vi tror det er vanskelig å gjennomføre analyser av data innenfor den økonomiske rammen. Det er usikkert hva analyse av kjededata vil gi og hvor utfordrende det vil bli. Vi anbefaler at dere vurderer behovet for å gjøre dyptgripende analyser og ser om det er mulig å finne andre veier til å endre tariffavtalen.*

*Vi beklager at vi ikke ser en bedre løsning for dere.*

Utvalget ble derfor enige om at arbeidet måtte avgrenses til de viktigste elementene fra rapporten avsluttet i forbindelse med hovedtariffoppgjør i 2018. Det vil si at utvalget skulle fokusere på

- ulempetillegg og arbeidstid,
- omlegging / harmonisering av ukentlig arbeidstid,
- merarbeid

Utvalget skulle beskrive bakgrunnen for endringsbehovene, konsekvenser av endringene for ansatte og arbeidsgivere – samt eventuelt omforente løsninger og anbefalinger til forhandlingspartene. Forhandlingspartene bestemmer selv om de tar anbefalingene til etterretning etter en helhetsvurdering.

Eventuelle andre spørsmål utvalget har vært opptatt av får finne sin løsning på andre arenaer enn i utvalgsarbeidet.

Utgangspunktet var at en harmonisering av vilkår mellom apotek teknikere og farmasøyter skulle vurderes, bl.a for å lette arbeidet med administrering, samt å løfte lønnsnivået for apotek teknikere ved å tilpasse arbeidstid og arbeidsmengde til et normalt nivå.

## **2. Ny overenskomst med Farmaceutene i hovedtariffoppgjøret 2018**

I forhandlingene mellom Virke og Norges Farmaceutiske Forening våren 2016 ble det inngått følgende protokoll:

*«Virke og NFF er tilhengere av det organiserte arbeidslivet, der både arbeidsgivere og arbeidstakere ivaretar sine interesser gjennom sine organisasjoner. Apotekbransjen kan oppleve store endringer fremover, og dette vil ventelig påvirke forretningsmodell og de ansattes arbeidsforhold. Med bakgrunn i den markedsmessige utvikling innenfor apotek og reseptekspedering på nett nedsettes det derfor et partssammensatt utvalg som skal foreta en gjennomgang av tariffavtalen.*

*Utvalget skal drøfte overenskomstens lønnssystem og spesielt vurdere overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser.*

*Utvalget skal blant annet vurdere forslag til forbedringer i dagens avtale når det gjelder:*

- Arbeidstid, arbeidsplaner og gjennomsnittsberegning

- *Lønn, ulempe- og funksjonstillegg*
- *Vaktapotek og nettapotek*
- *Muligheter og behov for modernisering og utvikling av overenskomsten*

## **2.1 Bakgrunn for arbeidet med Farmaceutene, og bestemmelser som ble vurdert**

Utvalget gjorde vurderinger av bl.a følgende:

- Årstimettall
- Konvertering av lønn
- Regneeksempler og riktige satser
- Harmonisering med aml
- Språk og rettskrivning
- Individuelle tilpasninger
- Overgangsordninger
- Prøveperioder og/eller forbehold

### *Overordnet*

Utvalget har vurdert at endringsbehovet i tariffavtalen først og fremst er knyttet til utfordringer for både eiere, driftsansvarlige og ansatte når det gjelder konkurranseforhold, lønnsomhetskrav, fleksibilitet og forutsigbarhet. Følgende områder er pekt på spesielt:

1. **Fleksibilitet:**
  - Arbeidstid – alminnelig arbeidstid er apotekets åpningstid, jf moderne handel, netthandel, osv.
  - I lønnsdannelsen
2. **Forenkling:**
  - I lønssystemet – færre elementer og mer lokalt avtalt
  - Arbeidstid – mer rammepreget regulering
3. **Kompetanse**
  - Apotek er helsetjeneste, med høyt kompetent helsepersonell
  - Apotek har også en konkurranseflate mot handelsvirksomhet
  - Arbeidsgruppen ønsker å peke på det som er særegent for denne bransjen, sammenliknet med handel for øvrig, og vil arbeide for å ivareta dette

### *Arbeidstid - årsverk*

Omfanget av arbeidstidsytelsen arbeidstakeren stiller til disposisjon, befinner seg sammen med motytelsen (lønn) i kjernen av arbeidsforholdet.

Dagens overenskomst (2017) bygger på en beregnet ukentlig arbeidstid på 39 timer. Arbeidsgruppen legger derfor til grunn at årsverket er  $39 \text{ t/u} \times 52,14 \text{ uker} = 2033$  timer.

Arbeidsgruppen ser at dagens hovedpraksis for arbeidstid i apotek, der ulempe kompenseres gjennom fritid, medfører dårlig utnyttelse av farmasøytisk kompetansen, og på sikt ikke er en bærekraftig løsning.

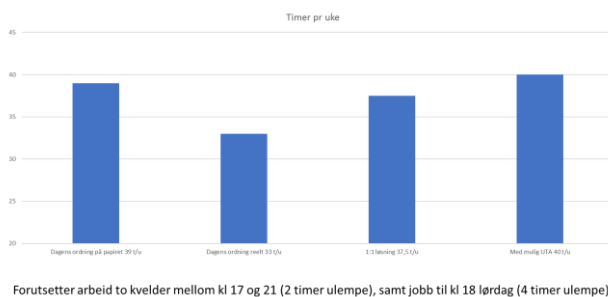
Arbeidsgruppen anbefaler at en ny overenskomst bygger på en 1:1-tilnærming av arbeidstid, dvs. at ulempe skal utbetales, ikke kompenseres med fritid/avspaseres.

Dersom 1:1 blir innført med fortsatt 39 t/u ser arbeidsgruppen at faktisk tilstedeværelse/arbeidsytelse vil øke for store grupper av arbeidstakere. Arbeidsgruppen anbefaler derfor at ny overenskomst etablerer en faktisk ukentlig arbeidstid på 37,5 timer, i tråd med den generelle arbeidstidsforkortelsen.

Arbeidsgruppen legger til grunn at nytt årsverk da vil utgjøre 37,5 t/u x 52,14 uker = 1955 timer.

Arbeidsgruppen har ikke berørt spørsmålet om betalt spisepause, ½ time pr arbeidsdag.

Illustrasjon uketimetall



### Lønnssystem

Lønnssystemet skal i større grad enn i dag stimulere arbeidstakerne til innsats, og belønne ansvar og kompetanse. Samtidig skal systemet gi nødvendig rom for tilpassede lokale løsninger og riktig lønnsutvikling gjennom hele karrieren.

### Arbeidstid – ulempe og tillegg

Dagens overenskomst opererer med omregnet tid, og praksis de fleste steder er at arbeid på ulempetidspunkt godtgjøres gjennom redusert arbeidstid.

Arbeidsgruppen legger til grunn at det fortsatt skal godtgjøres for ulempen ved arbeid tidlig morgen, kveld, natt, helg og helge- og høytidsdager.

### Arbeidstid – overtid

Arbeidsmiljølovens overtidsbestemmelser gir rett til overtidsbetaling når daglig arbeidstid overstiger grensene for alminnelig arbeidstid i aml § 10-4, dvs ut over 9 timer pr 24 timer eller 40 timer pr sju dager. For arbeidstakere som har avtalt en kortere daglig og/eller ukentlig arbeidstid enn det som følger av loven, vil ekstraarbeidet være definert som mertid frem til lovens grense.

Eksisterende overenskomst bygger på samme prinsipp, men har satt grensen for mertid/overtid ved 39 t/u, i tråd med overenskomstens ukentlige arbeidstimetall. I pkt 5.2 og 5.3 er det skilt mellom mertid og overtid. Arbeidsgruppen ser det hensiktsmessig å videreføre dette skillet.

### *Utvidet arbeidstid*

Arbeidsgruppen anbefaler at individuelt avtalt utvidet arbeidstid vurderes. Da arbeidsmiljølovens alminnelige arbeidstid er angitt til 40 t/u finnes det en tilgjengelig tidsressurs i differansen mellom 40 t/u og overenskomstens ukentlige arbeidstid, foreslått til 37,5 t/u.

### *Forholdet til åpningstider på sentere*

Arbeidsgruppen er opptatt av at ny overenskomst skal gi nødvendig fleksibilitet for arbeidsgiver til å kunne bemanne apotek på kjøpesentre. Arbeidsgruppen mener at forslagene som presenteres her gir denne fleksibiliteten, og at ytterligere særreguleringer ikke vil være nødvendig.

### *Forholdet til vaktapotek*

Arbeidsgruppen mener at forslaget til overenskomst også i hovedsak vil kunne benyttes for vaktapotek, likevel med den justeringen at uketimetall reduseres til 35,5 t/uke grunnet jevnlig arbeid på kveld/natt.

### *Spisepause*

Arbeidsgruppen har vurdert, men ikke foreslått, endringer i ordningen med betalt spisepause som står til arbeidstakers disposisjon.

### *Røde dager og ferie*

Arbeidsgruppen har vært opptatt av fordeling av arbeid og fri på såkalte røde dager og ved ferieuttak. Dette gjelder dels i forbindelse med gjennomsnittsberegningen av arbeidstiden totalt, og ved den konkrete planleggingen av arbeidet i arbeidsplaner.

### *Diverse bestemmelser*

- **Oppsigelsesfrister**  
Arbeidsgruppen mener bestemmelsen må oppdateres, og at oppsigelsesfrister for midlertidighet og prøvetid kan vurderes spesifisert.
- **Avskjedsbestemmelsen**  
Arbeidsgruppen har i sine møter drøftet nødvendigheten av å videreføre dagens bestemmelse.  
*«Farmasøyt som gjør seg skyldig i misbruk av legemidler, gifter, helsefarlige stoffer eller berusende midler, kan avskjediges uten forutgående oppsigelse. Det foreligger en egen AKAN-avtale mellom NAF og NFF med virkning fra 1. mai 2000».*  
Vilkår for å gå til avskjed fremgår av arbeidsmiljøloven og rettspraksis.  
Arbeidsgruppen legger til grunn at misbruk av legemidler og rusmidler m.m. trolig vil kunne utløse en avskjed, men formuleringen i overenskomsten er for bastant.  
Arbeidsgruppen innstiller derfor på at dette punktet i overenskomsten strykes.
- **Attest**  
Arbeidsgruppen har sett behov for å forenkle bestemmelsen og anbefaler ny tekst.

### *Velferdspermisjoner*

Arbeidsgruppen mener det bør være mulig å endre/forenkle dagens velferdspermisjonsbestemmelser.

## 2.2 Partssammensatt utvalg med Farmaceutene i 2018 – evaluering av endringene

I forbindelse med endringene i 2018 ble det avtalt etablering av et partssammensatt utvalg for oppfølging av ny overenskomst.

Utvalget ble gitt følgende mandat:

*Partene er enige om å etablere et partssammensatt utvalg som 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.*

Det ble videre avtalt følgende plan for implementering av ny overenskomst:

*Partene er enige om at ny overenskomst skal implementeres senest 31.12.2018, med unntak av kapittel 4 og 5.*

*Ansiennitetsstigen i punkt 6.2 i overenskomsten for perioden 2016-2018 skal avvikles senest 31. desember 2018, og alle ansatte skal innplasseres på grunnlønn.*

*Selv om overenskomstens kapittel 4 og 5 ikke er implementert i det enkelte apotek, er partene enige om at lønnsfastsettelse og -regulering skal foretas etter overenskomstens punkt 5-2 med virkning fra 1. januar 2019.*

*Partene er videre enige om at lokale forhandlinger ved alle virksomheter i 2019 skal gjennomføres i henhold til punkt 5-3.*

*I de lokale forhandlinger i 2019 skal partene særlig vurdere lønnsmessige konsekvenser for ansatte som etter overenskomsten for perioden 2016-2018 ville ha fått ansiennitetsopprykk i løpet av 2019. Det skal også ses hen til urimelige skjevheter som eventuelt har kommet som følge av omleggingen.*

*Full implementering av ny overenskomst skal være gjennomført i alle apotek senest 31.12.2019.*

### *Implementering – og erfaringer/utfordringer ved ny overenskomst*

Omleggingen av overenskomsten skapte en god del støy ute i apotek, og det ble brukt mye tid og krefter både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på å bringe fakta på bordet, informere om hva ny overenskomst faktisk ville medføre, og å avkrefte rykter og teorier om mulige konsekvenser.

Forberedelsene og gjennomføringen av omlegging til ny overenskomst var altså preget av usikkerhet om konsekvensene av endringene. Dette ble forsterket av at disse endringene måtte implementeres parallelt med daglig drift og de utfordringer

man sto overfor i det løpende arbeidet. En del av dette må kunne sies å skyldes misforståelser som kunne vært avhjulpet ved bedre og felles informasjonsarbeid.

*Partene sentralt ser at det felles informasjonsopplegget som var diskutert burde vært ferdigstilt og fulgt opp slik man hadde planlagt, før man presenterte forhandlingsresultatet. Betydningen av å ligge i forkant med informasjon kan ikke undervurderes, og budskapet om at begge parter så behovet for de endringer vi hadde avtalt burde vært kommunisert tydeligere og tidligere*

Tidspunkt for implementering av overenskomst var gjenstand for grundige diskusjoner under forhandlingene 2018, der deler av overenskomsten skulle implementeres omgående, mens blant annet lønn og endret arbeidstid skulle implementeres gradvis.

Det har ikke vært meldt inn noen større problemer knyttet til selve omleggingen fra 39 til 37,5 t/uke.

#### *Ulempetillegg og overtidstillegg*

Ved omlegging av overenskomsten ble deler av økonomien som lå i ulempebetaling, flyttet til grunnlønnselementet. Dette ble gjort for å sikre at ingen skulle gå ned i lønn, som følge av omlegging fra 39 t/u til 37,5 t/u.

Blant farmasøyter som hadde stort innslag av kveldsarbeid, og fikk ulempen utbetalt, medførte likevel omleggingen noe lønnsreduksjon.

### **3. Relevante temaer for overenskomsten Virke-Parat/Farmasiforbundet i hovedtariffoppgjøret 2020**

#### *Endringene som vurderes*

1. Ulempe skal som hovedregel utbetales, og ikke avspaseres. Dette vil øke antall tilgjengelige årsverk

2. Ukentlig arbeidstid økes fra 36 til 37,5 timer. Dette vil også øke antall tilgjengelige årsverk

### **3.1 Begrunnelse for og forklaring av endringsforslag**

#### *Bakgrunnen for at endringer vurderes*

Det har i lang tid vært misnøye med lønnsnivået i apotek blant Parats medlemmer, mange sammenligner egen lønn med andre yrkesgrupper som f.eks industriarbeideren, uten å hensynta at den reelle arbeidstiden i apotek er vesentlig lavere enn for eksempel i industrien. Dette skyldes to forhold, det ene er at man har kortere avtalt arbeidstid på 36 timer pr uke – og det andre at man kollektivt har praktisert avspasering av ulempetillegg, istedenfor å få dette utbetalt.

Vi mener også at administrering av arbeidstid, og andre oppgaver knyttet til HR vil bli lettere for arbeidsgiverne dersom farmasøytene og apotekteknikerne har sammenfallende bestemmelser om arbeidstid. m.m. Når de ansatte med kompetanse

arbeider mer vil behovet for bruk av ufaglært ekstrahjelp synke, også antall ansatte vil med dette også kunne reduseres over tid uten bruk av nedbemanning. Vi mener derfor at det både er i arbeidstakers og arbeidsgivers interesse å endre avtalen.

Utvalget mener også at det er hensiktsmessig at apotekene har samme arbeidstid som andre grupper med henblikk på de som arbeider på sentre og ved eventuelle fremtidige endringer i samfunnet og arbeidslivet.

#### *Konkret om endringene som vurderes*

Utvalget har på samme måte som farmasøytenes utvalg vurdert at endringsbehovet i tariffavtalen først og fremst er knyttet til utfordringer for både eiere, driftsansvarlige og ansatte når det gjelder konkurranseforhold, lønnsomhetskrav, fleksibilitet og forutsigbarhet. Følgende områder er pekt på spesielt:

1. **Fleksibilitet:**
  - Arbeidstid – alminnelig arbeidstid er apotekets åpningstid, jf moderne handel, netthandel, osv.
2. **Forenkling:**
  - Med samme og lengere reell arbeidstid for apotek teknikere som for farmasøytene vil det bli enklere å administrere å planlegge arbeidet, slik at det blir mindre fokus på å få til en arbeidsplan som dekker opp for avspasering og mer fokus på et kompetent arbeidsmiljø.
3. **Kompetanse**
  - Virksomheten i apotek er i stor grad helsetjenester, som utføres av høyt kompetente ansatte. Med mindre bruk av ufaglærte for å få arbeidsplaner til å gå opp, får man utnyttet den kompetansen apotek teknikerne besitter bedre.

#### *Arbeidstid - årsverk*

Dagens overenskomst bygger på en beregnet ukentlig arbeidstid på 36 timer. Utvalget legger derfor til grunn at årsverket er  $36 \text{ t/u} \times 52 \text{ uker} = 1872 \text{ timer}$ .

Utvalget ser at dagens praksis for arbeidstid i apotek, der ulempe kompenseres gjennom fritid, medfører dårlig utnyttelse av apotek teknikernes kompetanse, og på sikt ikke er en bærekraftig løsning.

Utvalget anbefaler at en ny overenskomst bygger på en 1:1-tilnærming av arbeidstid, dvs. at ulempe som hovedregel skal utbetales, ikke kompenseres med fritid/avspaseres.

Utvalget ser at endret praksis med avspasering, sammen med utvidet arbeidstid fra 36 til 37,5 timer, vil medføre at faktisk tilstedeværelse/arbeidsytelse øker for store grupper av arbeidstakere. Utvalget foreslår derfor at man tilbyr overgangsordninger der ansatte som i dag arbeider mye ubekvemt og avspaserer dette. Et naturlig tiltak er å tilby redusert stilling, slik at den faktiske tilstedeværelsen blir som i dag. Dersom mange nok takker ja til en slik ordning, vil eventuell overkapasitet som følge av omleggingen bli redusert.

### *Ulempe og tillegg*

Dagens overenskomst opererer med omregnet tid, og praksis de fleste steder er at arbeid på ulempetidspunkt godtgjøres gjennom redusert arbeidstid.

Utvalget anbefaler at man legger til grunn at det fortsatt skal godtgjøres for arbeid på ulempetidspunkt, men at tilleggene ikke lenger angis i omregnet tid

### **3.2 Overordnet om virkninger av hovedendringene**

Endringer i tariffavtalen som medfører at ulempearbeid utbetales heller enn avspaseres, og at ukentlig arbeidstid økes fra 36 til 37,5 time fører til økt tilstedeværelse og økte lønnskostnader pr årsverk.

Utvalget er enige om at en omlegging av arbeidstid og lønn i størst mulig grad bør være et «nullsumspill», dvs kostnadsnøytral for arbeidsgiver og med opprettholdelse av lønnsnivået for de ansatte (begge deler inkludert lønnsøkninger som følge av lønnsoppgjøret inneværende år).

#### *Tilgjengelige årsverk/arbeidskraft:*

Vi har ikke tallgrunnlag for å beregne eventuelt overskudd av antall årsverk (faktisk tilstedeværelse), men det må partene vurdere i forbindelse med forhandlingene – for å sørge for at en endring ikke medfører et plutselig «overskudd» på arbeidskraft, og dermed behov for omstilling eller nedbemanning.

#### *Lønn og lønnskostnader:*

Økning av ukentlig arbeidstid fra 36 til 37,5 timer utgjør en endring på 4,17 %

Utvalget ser to ulike alternativer når det gjelder å endre lønn, gitt en slik endring i arbeidstiden:

- Hvis vi forutsetter samme timelønn, medfører arbeidstidsendringen en tilsvarende økning av grunnlønn – og totale lønnskostnader, altså 4,17 %.
- Hvis vi forutsetter at grunnlønn/årslønn opprettholdes, reduseres timelønnen om lag tilsvarende (4 %).

I og med at årets lønnsoppgjør generelt er innenfor en ramme på 1,7 %, og at tallgrunnlaget for apotekene viser at denne rammen er brukt opp – er det første alternativet ovenfor lite realistisk i årets hovedtariffoppgjør.

En løsning som kombinerer alternativ 1 og 2 vil antakelig være aktuelt å vurdere – altså en noe høyere årslønn, men en moderat reduksjon av timelønnen.

Når det gjelder *lønnsnivået* totalt for hver enkelt ansatt er det viktig å merke seg at alle arbeidstakere som arbeider *noe* på ulempetid vil få økt utbetalt lønn som følge av at ulempearbeid skal utbetales og ikke avspaseres.

#### *Konsekvenser for ulempetillegg og lønnskostnader*

Verdi av UB i dag utgjør om lag 7 % av totale lønnskostnader. Dette sier nok ikke så mye om omfanget av ulempearbeid og de reelle kostnadene av dette, og vil øke betydelig hvis eventuelt ordninger med fast avspasering av ulempearbeid avvikles.

På samme måte som for tilgjengelige årsverk/arbeidskraft må partene i forbindelse med forhandlingene fremskaffe tallgrunnlag for antall og fordeling av ulempetimer, for å kunne hensynta økningen i lønnskostnader innenfor samme antall årsverk.

*Mulige endringer for «nøytral konvertering» (balansere lønnsnivå, lønnskostnader og tilgjengelig arbeidskraft)*

Hvis vi forutsetter at både endret ukentlig arbeidstid og utbetaling av ulempearbeid øker lønnsnivå og lønnskostnader, må vi se på endringer som balanserer dette.

1. En mulighet er å øke timelønnen noe mindre enn økningen i arbeidstid, dvs som en kombinasjon av alternativene over (årslønn noe opp, og timelønn noe ned).
2. En annen mulighet er å redusere kostnadene knyttet til ulempearbeid. Dette kan uansett vise seg være nødvendig for å komme i mål med et noenlunde kostnadsnøytralt forhandlingsresultat. Nytt system vil dessuten for de ansatte medføre en vesentlig økning av andelen av lønn som kommer fra ulempearbeid, dersom alt ulempearbeid utbetales og UB-satser samtidig opprettholdes uendret.
3. Utvalget har diskutert muligheten for å endre regulering av daglig pause. Dersom ukentlig arbeidstid på 37,5 time inkluderer spisepause, vil «reell arbeidstid» gå ned fra 36 (nåværende, eksklusiv spisepause) til 35 (37,5 minus 2,5 timer, i et eventuelt nytt system). Utvalget har ikke konkludert på om dette er mulig eller hensiktsmessig.
4. Mertid

Utvalget har også diskutert bruken av mertids bestemmelsen i avtalen. Denne bestemmelsen gir et tillegg på 20% pr time for mertids arbeid. Dette medfører at det blir dyrere å benytte deltidsansatte enn ekstrahjelp i form av tilkallings vikarer. Dersom vi forutsetter at det er noe ufrivillig deltid, og at enkelte deltidsansatte ønsker å arbeide mer, og at man av hensyn til kostnadene isteden benytter tilkallingsvikarer er dette uheldig. Utvalget bør derfor kartlegge bruken av dette tillegget, og eventuelt se om dette kan kompenseres på andre måter slik at valget mellom å bruke deltidsansatte og tilkallings vikarer blir mer kostnadsnøytralt. Foreløpig har vi konkludert med at dette blir et element i en helhetsbetraktning for å få til en mer kostnadsnøytral overgang.

### **3.3 Anbefalinger for forhandlingene og prosess for innfasing av endringer**

Utvalget leverer altså med dette vurderinger av, og anbefalinger for, hensiktsmessige endringer i overenskomsten mellom Virke og Parat/Farmasiforbundet.

Utvalget mener det ikke er mulig å ferdigstille alle nødvendige endringer og tilpasninger i hovedtariffoppgjøret 2020. Dette bl.a på grunn av usikkerheten knyttet til konsekvensene for lønn og arbeidskraft, samt det begrensede økonomiske handlingsrommet i hovedtariffoppgjøret for inneværende år. Utvalget leverer en vurdering av hvordan endringer eventuelt kan avtales gjennomført i mellomoppgjøret 2021, men det er usikkerhet knyttet til om det er mulig å gjennomføre alle nødvendige forberedelser og beregninger i tide til dette.

Utvalget vil likevel anbefale at partene i årets hovedtariffoppgjør avtaler føringer for det videre arbeid med – og fremtidig revisjon av – overenskomstens bestemmelser, i tråd med vurderingene i denne rapporten.

Konkret anbefales det at

- det jobbes videre med endringsforslagene i et partssammensatt utvalg, som avtales i protokoll for årets hovedtariffoppgjør, samt at
- det presiseres at endringer kan avtales og eventuelt effektueres (ved enighet) i løpet av perioden – for eksempel i mellomoppgjøret 2021.

Merk imidlertid at forhandlingspartene anbefales å inngå avtale om arbeidet som tillater tilpasninger av fremdriften, og eventuelt videre arbeid også etter mellomoppgjøret 2021.

I det følgende presenteres mulig innretning av avtaler i hovedtariffoppgjøret, samt prosesser for senere forhandlinger og implementering:

1. Justert bestemmelse for 2. avtaleår
2. Mandat for partssammensatt utvalg
3. Forslag til mulige modeller for innfasing av endringene

#### *1. Tillegg til overenskomstens bestemmelse for 2. avtaleår (mellomoppgjøret)*

Bestemmelser lyder:

##### **17.3 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom VIRKE og YS eller det organ YS bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS' organer eller det organ YS bemyndiger, og VIRKE.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 - fjorten dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (likevel ikke til utløp før 1. april 2019 2021).

#### **Anbefalt tillegg til bestemmelsen – i protokoll for hovedtariffoppgjøret 2020**

Partene er enige om at forhandlingene for 2. avtaleår i 2021 kan omfatte endringer i overenskomstens øvrige bestemmelser, helt eller delvis som beskrevet i rapport fra partssammensatt utvalg 2018-2020.

Partene skal søke å ferdigstille et forhandlingsmandat i et nytt partssammensatt utvalg, frem mot mellomoppgjøret 2021. Begge parter må være enige om mandatet for forhandlinger om øvrige bestemmelser innen fristen for avslutning av det partssammensatte utvalget.

Ved enighet kan partene så gjennomføre endringene på vanlig måte i mellomoppgjøret, med de interne prosedyrer for godkjenning av resultatet som gjelder for mellomoppgjør.

Dersom partene ikke blir enige om forhandlingsmandat – eller tilstrekkelige forberedelser (for eksempel beregning av konsekvensene) ikke har vært mulig, skal partene i mellomoppgjøret bli enige om videre arbeid og eventuelt et endret mandat for det partssammensatte utvalget.

## *2. Forslag til mandat for partssammensatt utvalg*

Mandat for partssammensatt utvalg Virke - Parat/Farmasiforbundet 2020-2021

- Ukentlig arbeidstid:
  - Utvalget skal ferdigstille anbefaling om endret avtalt arbeidstid i tariffavtalen, og metode for og konsekvenser av en slik omlegging.
  - Dette innebærer å beregne konsekvenser for faktisk og avtalt arbeidstid, samt beregninger av individuell og samlet lønn, samt å vurdere dette i sammenheng med eventuelle endring i hvordan arbeidstiden innrettes for øvrig i gjeldende avtale og dagens praksis
  - Ved en eventuell enighet om endret uketimetall og konverteringsprosess kan det partssammensatte utvalget i protokoll avtale implementering av nødvendige endringer i overenskomsten – enten i perioden, eller senest i forbindelse med mellomoppgjøret 2021.
- Ulempetillegg og arbeidstid:
  - Utvalget skal ferdigstille anbefaling om styrt avvikling av praksisen med at arbeidet ulempetid avspaseres
  - En eventuell avvikling må ses i sammenheng med konsekvensene av en eventuell omlegging av ukentlig arbeidstid
  - Ved en eventuell enighet om hvordan man endrer dagens praksis for godtgjøring for ulempetid og konverteringsprosess kan det partssammensatte utvalget i protokoll avtale at en styrt omlegging avtales i mellomoppgjøret 2021.
- Lønn:
  - Utvalget skal innhente opplysninger som kan klargjøre hvordan grunnlønn og eventuelt UB-satser skal tilpasses for å gjøre endring av ukentlig arbeidstid og utbetaling av ulempearbeid mest mulig nøytralt når det gjelder lønnskostnader og lønn.

## *3. Mulige modeller for innfasing*

Utvalget mener det må forventes at endringene får konsekvenser både på arbeidsgiversiden og for arbeidstakerne som tilsier innfasing av endringene over tid. Dette for å gi lokale parter muligheten til å tilpasse avgang og ansettelser over tid, og eventuelt også kunne bruke lokale lønnsoppgjør til å evaluere og eventuelt korrigere lokale utilsiktede effekter.

Utvalget anbefaler derfor at forhandlingspartene i det sentrale oppgjøret tydelig angir rammer som åpner for lang innfasingsperiode og nødvendig fleksibilitet for de lokale partene.

Dette kan sikres ved å angi ulike frister for de ulike elementene som er endret, for eksempel slik:

*Implementering av nye bestemmelser i overenskomsten kan fases inn gradvis i løpet av tariffperioden. Bestemmelsene om arbeidstid og lønn skal imidlertid iverksettes slik at ny grunnlønn og ukentlig arbeidstid i §§ X og Y skal implementeres samtidig i det enkelte apotek og for den enkelte ansatte, og senest innen xx.xx.20.xx.*

*De lokale parter skal i de lokale forhandlingene i 20xx se hen til konsekvensene lokalt av endringene i sentral overenskomst, og eventuelt diskutere tiltak for å redusere eventuelle negative utslag for kostnader, lønn eller tilgjengelig arbeidskraft.*

*I de lokale forhandlinger i 20xx skal partene særlig vurdere lønnsmessige kostnader eller konsekvenser for enkeltindivider eller grupper av ansatte.*

*Full implementering av ny overenskomst skal være gjennomført i alle apotek senest xx.xx.20.xx.*