

Tariffavtaler og lønnsoppgjør

De fleste arbeidstakere berøres av vårens tariffoppgjør, også de som ikke er direkte omfattet av oppgjørene. For de arbeidstakerne som ikke er omfattet av noen tariffavtale er det stor sannsynlighet at arbeidsgiver vurderer eventuelle lønnstillegg ut ifra det som er gitt i samfunnet for øvrig. Det samme kan være tilfellet for rettigheter som er fremforhandlet i de store tariffområdene, som for eksempel AFP og den femte ferieuken.

TEKST:

Wencke Sartori Eide, forhandlingsjef, Norges Farmaceutiske Forening

Norges Farmaceutiske Forening inngikk sin første tariffavtale med Apotekerforeningen i 1912. Dette gjør avtalen til en av landets eldste tariffavtaler. Verkstedsoverenskomsten – Norges første moderne tariffavtale – ble inngått i 1907. Den nåværende overenskomsten for apotek er videreutviklet fra den aller første avtalen. NFF er også part i en rekke andre tariffavtaler, og de fleste av medlemmene våre er omfattet av en overenskomst i en eller annen form.

HVA ER EN TARIFFAVTALE?

En tariffavtale inngås mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon og en fagforening, og kan også hete overenskomst, særavtale eller liknende. En tariffavtale skal være skriftlig og inneholder bestemmelser som regulerer arbeidernes arbeids- og

lønnsvilkår. Det er vanlig at den gis en varighet på to år, med mulighet for å forhandle om en lønnsøkning også i «mellomåret». Når selve avtalen reforhandles, og partene skal diskutere både innhold og penger, kalles det et hovedoppgjør. Mellomoppgjør foregår når partene bare forhandler om en lønnsøkning, men ikke kan ta opp annet innhold i tariffavtalen.

Innholdet i overenskomstene kan variere noe, men likhets-trekkene er store i forhold til hva som reguleres. Ofte utfyller de bestemmelser i arbeidsmiljøloven eller andre lover, for eksempel når det gjelder arbeidstid, pauser, godtgjørelse for overtid, ferie eller rettigheter i forbindelse med sykdom, svangerskap og permisjon.

FORHANDLINGSUTVALGENE

Det er seksjonene i NFF, i samarbeid med sekretariatet, som i første rekke har ansvaret for å gjennomføre forhandlingene og oppnevne forhandlingsutvalg. I forkant av forhandlingene ligger det et omfattende arbeid. Forhandlingsutvalgene blir utnevnt, de gjeldende overenskomstene sies opp, man må innhente og behandle informasjon om lønn (bl.a. lønnsstatistikker), økonomiske forhold og hva medlemmene synes er viktig for årets oppgjør, lage plan for konfliktberedskap, utarbeide krav og forberede seg på arbeidsgiversidens krav.

Våre forhandlinger kan heller ikke sees isolert fra resten av samfunnet, så forhandlingsutvalget må følge med på det som skjer innenfor andre tariffområder. Forhandlingene mellom NHO og LO utgjør «frontfaget» som omfatter den konkurranseutsatte industrien, og er normalt det første oppgjøret hvert år. Resultatet i frontfaget danner en relativt fast ramme for hva som kan oppnås i de andre lønnsoppgjørene, basert på en antakelse om at norsk økonomi på lang sikt er avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle.

NFFS TARIFFAVTALER

HSH

beskriver seg selv som landets ledende nærings- og arbeidsgiverorganisasjon innen privat tjenesteytende sektor, med om lag 12 000 medlemsvirksomheter med omtrent 152 000 ansatte. Apokjeden, Alliance apotekene og de fleste av de selvstendige apotekene er medlem av HSH. NFF har 1119 medlemmer som er ansatt i HSH-virksomheter.

NFF fører sentrale forhandlinger direkte mot HSH. Forhandlingsdelegasjonen fra NFF består vanligvis av de hovedtillitsvalgte fra kjedene og for de frittstående apotekansatte, noen fra sekretariatet og en representant fra Sentralstyret. HSHs forhandlingsdelegasjon ledes vanligvis av ansatte fra HSH og har deltakere fra kjedene og en representant for de frittstående apotekene.

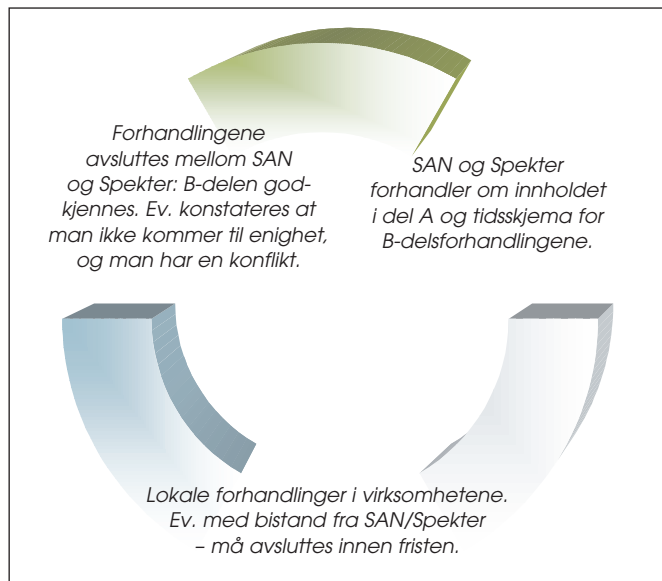
Overenskomsten inneholder bestemmelser om lønn, ulempetillegg, funksjonstillegg, arbeidstid, lønn under sykdom, foreldrepermisjoner, ferie, pensjon med mer.

BEGREPER/DEFINISJONER

Resultatet på lønnsoppgjøret angis ofte som en **økonomisk ramme**. Den økonomiske rammen for oppgjøret angir hvor mye alle økte lønnsutgifter (også effekten av fjorårets oppgjør og andre lønnsopprykk) og andre endringer i tariffavtalen koster arbeidsgiverne i år. Selv om rammen vil være lik for mange forskjellige tariffområder, kan det ofte variere mye hva det faktiske datotillegget blir for forskjellige grupper.

Årslønnsveksten for en gruppe av arbeidstakere angir endringen i gjennomsnittlig årslønn fra et år til det neste. I tarifforhandlinger og mekling er det årslønnsveksten beregnet som summen av overheng, tariffavtalte tillegg og lønns-glidning gjennom inneværende år som legges til grunn. **Datotillegget** gis fra en bestemt dato og er det lønnstillegget som forhandles frem. Et datotillegg på 1000 kroner måneden fra 1. april vil øke den gjennomsnittlige månedslønnen det året med 750 kroner ($1000 \times 9/12 = 750$). Dette gir årsvirkningen av tillegget. Tilsvarende øker årslønnen med 9000 kroner, mens kostnadene fra dette lønnsoppgjøret vil være 12 000 kroner det påfølgende året. Dette kalles for **(lønns)overhendet**, og angir hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. **Lønns-glidningen** er lønnsutvikling i en tariffperiode som skyldes andre tillegg enn de som blir gitt ved de sentrale tariffoppgjørene, f.eks. lønnsutvikling etter lokale forhandling-er eller lønnsøkning pga. jobbskifte eller nyansettelse.

Det er dermed ikke den økonomiske rammen som oppnås i forhandlinger som havner i lommeboken. Først trekkes overhendet og antatt glidning fra rammen, og det som blir igjen regnes om til et datotillegg. Det er dette datotillegget som vi kan se som ekstra penger i lommeboken etter oppgjøret.



Arbeidsgiverforeningen Spekter

har 186 medlemsvirksomheter med omtrent 165 000 ansatte. Omtrent 110 000 av disse er ansatt innenfor helse. Sykehusapotekene, andre helseforetak og NMD (inkl. Vitusapotek) er medlem av Spekter. NFF har 409 medlemmer i sykehusapotekene og de andre helseforetakene, mens det er 385 medlemmer ansatt i Vitusapotek.

Forhandlingssystemet i Spekter er annerledes enn forhandlingssystemet i HSH eller staten. NFF forhandler gjennom SAN (Sammenslutningen av Akademikerorganisasjoner i Spekter). SAN og Spekter forhandler på sentralt nivå om overenskomstens del A, mens overenskomstens del B forhandles ute på hver enkelt virksomhet. Dermed har hver enkelt virksomhet sin egen overenskomst, som er tilpasset lokale forhold. Det er de lokale tillitsvalgte, ev. hovedtillitsvalgte, som forhandler i sin virksomhet. Sekretariatet fungerer som rådgiver for de som ønsker det, og har ofte løpende kontakt med de tillitsvalgte som er ute i forhandlinger.

Overenskomstens del A inneholder noen grunnleggende sosiale bestemmelser (opsigelsestid, ferie, svangerskapspermisjon), i tillegg til forhandlingsbestemmelser og tidsfrister for gjennomføringen av B-delsforhandlingene. Del B forhandles mellom de lokale parter på hver enkelt virksomhet, og inneholder bestemmelser om lønn, ev. tillegg, arbeidstid og sosiale bestemmelser som gjelder i virksomheten, for eksempel om lønn under sykdom og velferdspolisjoner. Det er også ute på hver enkelt virksomhet at det forhandles om hvor mye som skal gis i lønnstillegg, og hvordan pengene skal fordeles. Dersom de lokale partene på virksomhetsnivå ikke blir enige, kan de be om bistand fra de sentrale parter (SAN og Spekter). Når den endelige fristen som er fastlagt under A-delsforhandlingene er gått ut må forhandlingene på B-nivået avsluttes.

Forhandlingsresultatet som oppnås ute i virksomheten må godkjennes av de sentrale parter, dvs. SAN og Spekter. Dersom man ikke blir enig lokalt, og SAN og Spekter heller ikke klarer å komme til enighet sentralt, har man en konflikt.

Offentlig sektor

Våre medlemmer som er ansatt i **staten** jobber i stor grad i Legemiddelverket og på Giftinformasjonen, men vi har også medlemmer på universitetene og i andre deler av forvaltningen. Til sammen har vi 152 medlemmer i staten, og dette gjør NFF til den minste organisasjonen som er forhandlingsberettiget i forhold til

staten. Hovedtariffavtalen er tilnærmet identisk for hele sektoren, uansett hvilken organisasjon man tilhører, og omfatter bl.a. bestemmelser om lønnsrammer og lønsplassering, permisjoner, arbeidstid, lønn under sykdom og fødsel, overtid, AFP, kompetanseutvikling og avtalefestet ferie. Forhandlingene som foregår mellom det ansvarlige departementet og forhandlingsutvalget fra NFF, skal være sluttført før 1. mai. NFF forhandler parallelt med hovedorganisasjonene.

Oppgjøret i staten har ofte resultert i ett oppgjør der en del utbetales gjennom sentrale tillegg, mens en annen del settes av til lokal fordeling. Den lokale fordelingen skjer gjennom lokale forhandlinger mellom administrasjonen i virksomheten og de tillitsvalgte. Dette skjer vanligvis på høsten. Erfaringene tilsier at våre medlemmer kommer godt ut av det i de lokale forhandlingene, og NFF ønsker derfor at en større andel av lønnstillegget som avtales i de sentrale forhandlingene settes av til lokale forhandlinger.

Det er få farmasøyter som er ansatt i kommunesektoren. NFF har noen medlemmer som er ansatt som lærere. NFF tiltrer vanligvis den avtalen som KS inngår med de andre organisasjonene. Ved de lokale forhandlingene som ev. kommer til høsten er vi med så langt vi kan, og det er fint om den enkelte tar kontakt med sekretariatet i den forbindelse.

KONFLIKT

De fleste år kommer tariff- og lønnsoppgjøret i havn gjennom ordinære forhandlinger mellom partene, ved at det oppnås enighet om et resultat som man er mer eller mindre fornøyd med. Men noen år klarer ikke partene å bli enige og forhandlingene blir brutt. I så fall foreligger det en konflikt og videre saksgang reguleres av arbeidstvistlovens eller tjenestetvistlovens bestemmelser og de respektive hovedavtaler som er inngått mellom arbeidsgiverorganisasjonen og fagforeningen.

Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at partene er underlagt en ubetinget fredsplikt, dvs. at tvister ikke kan løses gjennom arbeidskamp. Unntaket finner vi i forbindelse med inngåelse og revisjon av tariffavtaler, men det slås fast i lovverket at en interesseløst ikke må søkes løst ved arbeidskamp uten at lovens frister er utløpt. (Politiske aksjoner regnes ikke som arbeidskamp, og er dermed lovlig innenfor visse rammer.) Når det viser seg at partene ikke blir enige, skal det gis melding om dette til riksmeglingsmannen. Samtidig foretas en kollektiv oppsigelse (plassoppsigelse), hvilket innebærer et varsel om streik. Riksmeglingsmannen har en frist på to dager til å nedlegge et midlertidig forbud mot arbeidsstans og innkalle partene til meglingsmannen. Partene kan bli enige om et forslag til overenskomst under meglingsmannen, og dermed ha kommet frem til en ny tariffavtale. Alternativt kommer partene ikke til enighet, og da kan det settes frem et krav om å avslutte meglingsmannen når det er gått ti dager. Samtidig gis melding om plassfratredelse for de som tas ut i streik fra konfliktstart. Det skal gå minst fire dager fra krav om å avslutte meglingsmannen settes frem til streiken kan iverksettes. Dersom streiken blir utvidet underveis skal det også alltid gå minst fire dager fra det gis varsel om plassfratredelse til streiken faktisk blir utvidet.

Partene kan når som helst gjenoppta forhandlingene, og meglingsmannen skal oppfordre partene til nye forhandlinger dersom det er gått en måned uten at tvisten er løst eller brakt inn til ny meglingsmannen. Dersom partene ikke blir enige gjennom forhandlinger og eventuell meglingsmann kan Stortinget bestemme at tvisten skal løses ved Rikslønnsnemnda, dvs. gjennom tvungen lønnsnemnd. Den avgjørelsen nemnda kommer frem til har da samme virkning som en tariffavtale.

INFORMASJON

Under lønnsoppgjørene brukes www.farmaceutene.no til å holde medlemmene orientert i størst mulig grad.