

Lönesystemet förnyas

Ett nytt lönesystem ska införas i kollektivavtalet för arbetstagare på apotek som bygger på klassificering enligt uppgiftens svårighetsgrad. Reformen av lönesystemet innebär dock inte att arbetstagarnas personliga löner sjunker.

Förbunden har i kollektivavtalsförhandlingarna 2025 kommit överens om det nya lönesystemet. Det träder i kraft den 1 oktober 2026. Reformen innebär att nya svårighetsklasser relaterade till arbetsuppgifter införs.

Syftet med det nya systemet är att bättre än tidigare identifiera kravfaktorer relaterade till arbetsuppgifter och beakta apoteksanställdas mångsidiga och varierande arbetsuppgifter. För att identifiera kravfaktorerna har både apotekare och apotekens personal intervjuats. Förutom förbundens experter har även utomstående ersättningsexperter medverkat i arbetet. Det nya systemet har också testats på flera apotek.

Tillämpningsanvisningar

Syftet med dessa anvisningar är att hjälpa parterna att införa de nya lönebestämmelserna. Anvisningarna uppdateras vid behov. Förbunden ordnar också utbildning om lönesystemreformen.

De nya lönebestämmelserna är minimivillkoren för branschen. Arbetsgivare kan alltid avvika från dem till arbetstagarens förmån. Arbetsuppgifter och yrkesbeteckningar kan variera mellan apotek. Den nya klassificeringen enligt uppgiftens svårighetsgrad och tjänsteårsgarantin kommer att avgöra de minimilöner som tillämpas i framtiden.

Fokus i det nya lönesystemet är uttryckligen att bedöma arbetets kravnivå. Kollektivavtalets arbetstidstillägg kommer att förbli oförändrade. De betalas på grundlönen precis som tidigare.

Placering i svårighetsklasser senast 31.5.2026

Arbetsgivaren genomför reformen och placerar anställda i de nya svårighetsklasserna. Detta ska vara klart senast 31.5.2026.

Arbetsgivaren utarbetar en uppgiftsbeskrivning av vilken framgår de uppgifter som behövs vid placering i svårighetsklasserna. Väsentligt vid placeringen i svårighetsklasserna är bland annat den kompetens som behövs i uppgiften, arbetets självständighet, övervägande som krävs i arbetet samt eventuella specialansvar.

Uppgiften hör till den klass som i sin helhet bäst motsvarar arbetsuppgiftens kompetenskrav och övrig kompetens. I alla apotek/företag placeras inte nödvändigtvis personal i alla svårighetsklasser utan de kan vara i bara en klass.

Arbetsuppgifternas kravnivå eller svårighetsklass kan inte bestämmas enbart utifrån yrkesbeteckningen.

Bedömningen handlar specifikt om arbetet som helhet: det inkluderar individuella arbetsprestationer eller uppgifter. I bedömningen är det helheten som är avgörande. Arbetshelheten kan innefatta även vissa rutinuppgifter med lägre kravnivå, men detta betyder inte att uppgiften som helhet automatiskt har lägre kravnivå.

Apotek/företag kan ha en mer detaljerad bedömningsprocess än vad som är klassificeringen i kollektivavtalet och ett lönesystem som består av flera kravnivåer. Om apoteket/företaget redan tillämpar ett eget system, är deras uppgift nu att göra en grov uppdelning av hur dessa uppgifter passar in i kollektivavtalets klassificering.

Personlig prestation bedöms inte i klassificeringen

Vid fastställandet av en arbetsuppgifts svårighetsgrad bedöms arbetsuppgiften, inte den anställda. Alla anställda har individuella egenskaper som hjälper dem att utföra sitt arbete. Vissa lär sig de nödvändiga färdigheterna snabbare än andra eller presterar annars bättre än andra. Dessa element bör skiljas från de element som beskriver arbetsuppgiftens svårighetsgrad. I framtiden kommer lönearbetsgruppen att fortsätta att arbeta med frågor som hör ihop med sådana element, och i något skede kan den del som bedömer personlig prestation bli en del av det nya lönesystemet. *I detta skede handlar det dock endast om placering i svårighetsklasser utifrån arbetsuppgiftens svårighetsgrad; individens prestation har ingen påverkan.*

Apotek/företag kan alltid belöna den anställda på andra sätt, t ex genom en personlig bonus eller ett eget resultatbonussystem. Sådana ersättningar står utanför det nya lönesystemet och påverkar inte fastställandet av minimilönen enligt kollektivavtalet.

Principer för bedömning enligt svårighetsgrad

- Uppgiften bedöms, inte den anställda.
- Grunden för bedömningen enligt svårighetsgrad är fullt godkänd prestation (inte under- eller överprestation).
- Uppgiften bedöms som den är nu (vid förändringssituationer ses uppgiftsbeskrivningen över om arbetsuppgiften har förändrats väsentligt).
- Uppgiftsbeskrivningen och grunden för lönesättning ses över mellan arbetsgivaren och den anställda.

Exempel på placering av arbetsuppgifter i olika svårighetsklasser:

Svårighetsklass 1

- Uppgifter där man ansvarar för ett begränsat arbetsområde, t.ex. endast uppgifter relaterade till städning eller transport av varor.
- Uppgifter där man har en assisterande roll gentemot andra anställda. Man gör rutinuppgifter såsom ställer varor på hyllan enligt instruktioner eller gör vissa begränsade kassauppgifter (bara kundbetalningar).

Exempel på tillämpning: Apoteket anställer en student som ska arbeta vid kassan på kvällarna. Studenten har tidigare erfarenhet av att arbeta på apotek. I en sådan situation placeras uppgiften i svårighetsgrupp 1.

Svårighetsklass 2

- Arbetstagaren arbetar självständigt med grunduppgifter för apoteksanställda. Uppgifterna är varierande: arbete vid kassan, upppackning av leveranser, ställning av varor på hyllan, avfallshantering och uppgifter som assisterar farmaceutisk personal. De färdigheter som krävs för uppgiften kan till exempel ha förvärvats genom en grundexamen inom läkemedelsbranschen (apotekstekniker) eller genom praktiskt arbete.

Exempel på tillämpning: Arbetstagaren har arbetat med grunduppgifter på apotek inom varulogistik och vid kassan i några år. Arbetstagaren har utbildats för uppgifterna på jobbet och har ingen grundexamen inom läkemedelsbranschen. I en sådan situation placeras uppgiften i svårighetsgrupp 2.

Svårighetsklass 3

- Arbetstagaren arbetar självständigt med grunduppgifter för apoteksanställda. Uppgiften omfattar, utöver de så kallade grunduppgifterna, ett specialområde: till exempel en särskild arbetsinriktning och delansvar för en produktgrupp, vissa administrativa och/eller kontorsuppgifter, eller arbetsskiftsplanering för apotekets anställda. Medarbetaren har specialkompetens kring de egna specialuppgifterna. Medarbetaren kan instruera övrig personal gällande dessa kompetens- och ansvarsområden.

Exempel på tillämpning: Apoteket anställer en teknisk anställd som ska ha apoteksteknikerutbildning. Arbetsuppgifterna omfattar kundservice och varulogistik. Arbetsuppgifterna inkluderar även uppdatering av innehåll i sociala medier och innehållsproduktion. I en sådan situation placeras uppgiften i svårighetsgrupp 3.

Exempel på tillämpning: Apoteket anställer en teknisk anställd som har kosmetologutbildning. Arbetsuppgifterna omfattar kundservice och varulogistik. I kundtjänsten får medarbetaren utnyttja sitt kunnande som kosmetolog och deltar i apotekets interna diskussioner gällande urvalet av apotekets kosmetiska produkter. I en sådan situation placeras uppgiften i svårighetsgrupp 3.

Svårighetsklass 4

- Arbetar självständigt i en uppgift som motsvarar tjänstemannanivå eller har ett tydligt definierat ansvarsområde. Till exempel hantering av administrativa uppgifter på ett apotek, såsom löneadministration, reskontra- eller redovisningsuppgifter, eller särskilda uppgifter definierade på grund av sjukskötarutbildning och -kompetens.
- Uppgifter som hör till svårighetsgrupp 3 kan också innefatta vissa specialansvarsområden, men i svårighetsgrupp 4 tar specialuppgifter eller -ansvarsområden upp en betydande del av arbetstiden.

Exempel på tillämpning: Apoteket anställer en medarbetare med lämplig utbildning som kommer att ansvara för apotekets näthandel som helhet (t.ex. layout, produktutbud och logistik). I en sådan situation placeras uppgiften i svårighetsgrupp 4.

Exempel på tillämpning: I anslutning till apoteket finns en hälsoservicepunkt där en sjukskötare har huvudsakligt ansvar för arbetet vid servicepunkten. I en sådan situation placeras uppgiften i svårighetsgrupp 4.

Minimilöner och tjänsteårsgaranti

Minimilönerna för svårighetsklasserna finns i kollektivavtalets lönebilaga. Nya minimilöner motsvarande svårighetsklasserna införs för apoteksanställda från den 1 oktober 2026. Lönegrupperna motsvarande tjänstegrupperna avskaffas.

Detta innebär att den anställda som vid tidpunkten för ändringen är i anställning tilldelas en svårighetsgrupp enligt det nya systemet. Den anställda får skriftligen information om detta. Inskrivningen om den gamla lönegruppen slopas och förlorar sin betydelse, eftersom det gamla lönesystemet inte längre finns. Den nya klassificeringen ersätter den gamla lönegruppen.

Tjänsteårsgarantin höjer minimilönen utifrån antalet tjänstgöringsår. Utifrån tjänsteårsgarantin består den anställdes minimilön av minimilön enligt kravklassificeringen (1–4) och garantiprocent som motsvarar tjänstgöringsåren. Den anställdes minimilönenivå ska granskas efter 3, 6 och 8 tjänsteår.

Tjänsteår	Garantiprocent
3	4
6	8
8	12

Den personliga totala lönen:

- Efter 3 års tjänstgöring: den minimilön som fastställs utifrån kravklassificeringen förhöjd med 4 procent
- Efter 6 års tjänstgöring: den minimilön som fastställs utifrån kravklassificeringen förhöjd med 8 procent
- Efter 8 års tjänstgöring: den minimilön som fastställs utifrån kravklassificeringen förhöjd med 12 procent

Exempel 1:

Arbetstagarens anställning har börjat den 7 januari 2024. Arbetstagaren placerades i svårighetsgruppen den 1 oktober 2026. Arbetstagarens lön är 2 100 €/månad. Lönen överstiger minimilönen för svårighetsgrupp II.

Arbetstagarens tre (3) tjänsteår blir fullgjorda den 7 januari 2027. Arbetstagarens minimilönenivå ska granskas då. Minimilönenivån ska vara $2\,040 \text{ €/månad} + 4\% = 2\,121,60 \text{ €/månad}$. Lönen ska höjas till en nivå som motsvarar tjänsteårsgarantin.

Exempel 2:

Arbetstagaren tillhör lönegrupp III. Den 30 september 2026 är arbetstagarens lön 2 400 €/månad. I samband med att det nya lönesystemet införs placeras arbetstagaren i svårighetsgrupp II (minimilön 2 040 €/månad). Arbetstagaren har drygt 7 tjänsteår, så minimilönen enligt det nya lönesystemet är i hans fall $2\,040 \text{ €/månad} + 8\% = 2\,203,20 \text{ €/månad}$. Arbetstagarens lön (2 400 €/månad) överstiger minimilönen enligt det nya systemet. I samband med reformen har man överenskommit att de anställdas befintliga löner vid tidpunkten för ändringen inte kommer att minska, så arbetstagarens svårighetsgrupp ändras, men lönen förblir oförändrad och är även efter ändringen 2 400 €/månad.

Tjänsteårsgarantin skiljer sig från s.k. tjänsteårströsklar såtillvida att i det nya systemet samlar man in erfarenhetsår som jämna år. När en anställd har tre års tjänstgöring bakom sig, befinner hen sig i den tredje "årströskeln". Tidigare kallades detta den fjärde tjänsteårströskeln, och man uppnådde den efter 3 tjänsteår och en dag av arbetserfarenhet. Det nya systemet förtydligar beräkningen av erfarenhetsår när de uttrycks i jämna år.

Bakgrunden till lönesystemreformen

Reformen av lönesystemet för arbetstagare på apotek inleddes 2018, då arbetsgivarförbundet Apta och Servicefacket PAM kom i kollektivavtalsförhandlingarna överens om att tillsätta en lönearbetsgrupp.



7.1.2026

Parterna konstaterade då att det gällande lönesystemet för apotek är baserat på yrkesbeteckningar och motsvarar inte längre dagens behov. Reformen av apotekens lönesystem fortsatte efter pandemin i juni 2022 i samarbete med Mandatum-konsulter och fick finansiering från TYÖ2030-programmet.

Systemet reviderades så att det utgår från arbetets krav och de alltmer varierande uppgifterna för apoteksanställda, såsom nätapoteksverksamhet och digital expertis. Systemet tar även hänsyn till de roller som vissa anställda utanför apoteksområdet kan ha, såsom kosmetologer, som inte erkänns av det nuvarande systemet.

Ett fungerande lönesystem kan göra branschens mer attraktiv och öka intresset för branschen bland unga och de som byter karriärbana. Ett fungerande lönesystem bidrar till att stärka apotekens ställning som arbetsplatser med goda möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling och fördjupning av kunskaper som expert inom hälsostödjande tjänster.