

## Kooste apteekkieräkyselyjen vastauksista

Kokonaisuutena erien jakaminen on sujunut molemmilla henkilöstöryhmillä yhtä hyvin kuin vuonna 2008.

Erän jakotapa vaihtelee apteekin koon mukaan. Mitä suurempi apteekki, sitä useammin erän saajina oli enintään puolet henkilöstöstä, joka myös oli liittojen suositus. Pienimmissä apteekeissa (1-3 farm. tai tt) tasajakoa käyttäneiden apteekkien määrä on lisääntynyt jonkin verran vuodesta 2008.

Hyvä asiakaspalvelija on edelleen farmaseuttisen henkilöstön käytetyin jakoperuste (54,3 %), seuraavina ovat erityiset vastuu- ja osaamisalueet (34,4 %) ja ammattitaidon kehittyminen (31,8 %). Apteekin työntekijöillä jakoperusteet jakautuvat tasaisesti, kärjessä ovat ammattitaidon kehittyminen (31,4 %) ja erityisosaamisalueet (29,1 %).

Apteekin oman strategisen perusteen käyttö erän jaossa on lisääntynyt edellisvuodesta (25,1 %). Näitä apteekin omia perusteita olivat mm. kassaraporttien suoritteiden määrä, annosjakelun sisäänajo, lääkeneuvonnan laatu, arvojen mukaan toimiminen, apteekin muutto ja remontti sekä robotin käyttöönotto.

Neuvottelut jakoperusteista, erän saajista ja jaettavista summista ovat sujuneet hyvin kummankin henkilöstöryhmän osalta. 75 % vastaa, että asioista on oltu yksimielisiä tai niistä on sovittu osapuolten ehdotukset huomioiden. Niissä apteekeissa, joissa apteekkari on tehnyt päätökset yksin, asiat eivät välttämättä ole olleet erimielisiä, luottamusmies tai henkilöstö ei vain ole halunnut ottaa kantaa erän jakamiseen. Tämä oli tilanne etenkin apteekin työntekijöiden euromääristä päätettäessä.

Noin 93 % apteekkareista sanoo yhteistyönsä luottamusmiehen / henkilöstön kanssa sujuneen hyvin tai melko hyvin molempien henkilöstöryhmien osalta. Apteekkarien näkemykset henkilöstön keskinäisestä yhteistyöstä ovat samanlaisia. Monessa apteekissa henkilöstön esitykset jakoperusteista ja erän saajista ovat syntyneet suljetulla lippuäänestyksellä.

Näkemykset erän käytöstä seuraavalla neuvottelukierroksella vaihtelevat. Farmaseuttisen henkilöstön osalta 47 % kannattaa erän käyttöä jatkossa, 37 % ei sitä haluaisi ensi kierroksella ja 16 % ei ota kantaa asiaan. Apteekkien työntekijöiden kyselyssä palkankorotusmalli, jossa olisi yleiskorotus ja apteekkierä, sai 53 % kannatuksen. Pelkkää yleiskorotusta kannatti 47 % vastaajista.

Ne, jotka esittävät erästä luopumista, perustelevat asiaa apteekin pienellä koolla, palkkaerojen kasvulla, henkilöstön keskinäisellä kateudella ja ristiriidoilla tai sillä, että apteekissa käytössä oleva bonuspalkkaus on riittävä palkitsemismuoto. Erän kannattajat taas näkevät hyvänä, että tasasuuruuksista palkankorotuksista luovutaan ja, että heillä on mahdollisuus palkita ja kannustaa hyviä työntekijöitään.

Apteekkien taloustilanteen heikentyminen näkyy selvästi vapaista vastauksista. Jotkut vastaajat kokevat erän ylimääräisenä palkankorotuksena. Tästä ei ole kysymys, sillä erän pois jättäminen nostaisi kaikille tulevaa yleiskorotus vastaavalla määrällä. Apteekkierän tarkoituksena on antaa työnantajalle mahdollisuus toteuttaa yksilöllistä palkkapolitiikkaa työehtosopimuksella sovittavan palkankorotusraamin puitteissa.