

Kaupan liitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n yhteiset Kaupan työehtosopimuksen uuden palkkausjärjestelmän vaati- vuusluokituksen soveltamisohjeet

14.4.2025 / versio 2.0

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 2.0. / 14.4.2025.

Sisällysluettelo

Sisällys

SISÄLLYSLUETTELO.....	II
1. KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUSI TEHTÄVÄN VAATIVUUSLUOKITUKSEEN PERUSTUVA PALKKAUSJÄRJESTELMÄ	1
1.1. Taustalla liittojen yhteisen palkkausjärjestelmätyöryhmä työ — logistiikkatyöntekijöitä ja toimihenkilöitä koskevat uudet vaativuusluokitukset voimaan 1.1.2024	1
1.2. Myyjät ja muut ammattiryhmät yleisen vaativuusluokituksen piiriin 1.10.2026 alkaen	1
1.3. Liittojen yhteiset soveltamisohjeet ja muu ohjeistus	2
1.4. Yleisiä huomioita uudesta vaativuusluokituksesta ja yritysten palkkausjärjestelmistä.....	2
2. UUDEN VAATIVUUSLUOKITUKSEN MUKAINEN PALKAN MÄÄRÄYTYMINEN JA MENETTELY	3
2.1. Mitä tarkoitetaan työtehtävien vaativuusarvioinnilla?	3
2.2. Vaativuusarvioinnin periaatteet	4
2.3. Työtehtävien vaativuus ja sen perusteella palkitseminen	5
2.4. Työtehtävän sijoittaminen vaativuusluokkaan ja työskentely (osittain) vaativammassa tehtävässä.....	6
2.5. Vaativuusluokkaan sijoittamisen perustana työnantajan ylläpitämä työtehtävien tehtäväkuvaus	9
2.6. Tehtäväkuvauksen käsittely osana palkan määräytymistä	9
2.7. Vähimmäispalkat	10
3. VAATIVUUSLUOKITUKSEN AIHEUTTAMAT MUUTOKSET TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSIIN JA NIIDEN PALKKAUSVAIKUTUKSET	11
3.1. Vaativuusluokituksen suhde yrityksen omaan palkkausjärjestelmään.....	11
3.2. Työryhmän vanhimman ("nökkamies") lisä poistui 31.12.2023	12
3.3. Myyjien vastuulisä ja myymälänhoitajan sijaisuuslisä voimassa 30.9.2026 asti.....	14
3.4. Myyjä II -määräys voimassa 30.9.2026 asti.....	15
3.5. Somistajien ammattiryhmäpöytäkirja voimassa 30.9.2026 asti.....	15
3.6. Tukkumyyjien ja -ostajien ammattiryhmäkirja poistuu 1.10.2026	15
3.7. Asennus ja huoltotehtävissä työskentelevien työntekijän (ent. asentajat ja huoltomiehet) ammattiryhmäpöytäkirjan palkkamääräykset muuttuvat 1.10.2026	16
3.8. Muut työehtosopimuksen 17 §:n (vanha 15 §) tarkoittamat ammattiryhmät ja muut työntekijät	16
4. LOGISTIIKAN JA TOIMIHENKILÖIDEN VAATIVUUSLUOKITUKSET JA PALKKARYHMÄT 1.1.2024-30.9.2026	19
4.1. Uusi yhdistetty vaativuusluokitus 1.10.2026 alkaen.....	19
4.2. Ylemmät toimihenkilöt, asiantuntijatehtävät ja ICT-toimihenkilöt	20
5. KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄN VAATIVUUSLUOKITTELUA KOSKEVIEN ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN KAUPAN LIITON JA PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM:N PROSESSISSA	21
5.1. Prosessin tarkoitus ja edellytykset	21
5.2. Työtehtävän vaativuuden arviointi.....	21
5.3. Lopputulos ja erimielisyyden ratkaiseminen liittojen prosessissa.....	22

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 2.0. / 14.4.2025.

1. Kaupan työehtosopimuksen uusi tehtävän vaativuusluokitukseen perustuva palkkausjärjestelmä

1.1. Taustalla liittojen yhteisen palkkausjärjestelmätyöryhmä työ — logistiikkatyöntekijöitä ja toimihenkilöitä koskevat uudet vaativuusluokitukset voimaan 1.1.2024

Kaupan liitto ry (Kaupan liitto tai KL) ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry (PAM) ovat osana vuoden 2023 työehtosopimusneuvotteluja uudistaneet työehtosopimuksen logistiikka- ja toimihenkilöitä koskevia palkkamääräyksiä. Uudistuksessa otettiin käyttöön uudet työtehtävien vaativuusluokitukset, jotka tunnistavat alan työtehtäviin kuuluvia vaativuustekijöitä aiempaa paremmin. Näiden vaativuusluokitusten perusteella määräytyvät myös työtehtävistä maksettavat vähimmäispalkat. Lisäksi liitot ovat päivittäneet työehtosopimuksen yleisiä ja ammattiryhmäkohtaisia palkkamääräyksiä uudistuksen edellyttämällä tavalla.

Vuoden 2023 sopimusneuvotteluissa sovittiin myös myyjien palkkausjärjestelmän vastaavasta uudistamisesta. Työryhmä on valmistellut muutoksia vuoden 2025 sopimusneuvotteluja varten ja ne tulevat voimaan viimeistään 1.10.2026.

Uusitut logistiikkatyöntekijöiden ja toimihenkilöiden vaativuusluokitukset ja niiden mukaiset uudet palkka-
taulukot ovat tulleet voimaan 1.1.2024. Työnantajien oli yhteistyössä henkilöstön kanssa käsiteltävä asiat työpaikalla ja valmistauduttava muutokseen. Muutos koski kaikkia Kaupan työehtosopimuksen soveltamis-
alan piirissä olevia yrityksiä, joiden palveluksessa työskentelee työehtosopimuksen tarkoittamia logistiikka-
työntekijöitä (ennen ”varastotyöntekijä”) tai toimihenkilöitä (ennen ”konttorityöntekijä”).

Logistiikan esihenkilöiden tai vähittäiskaupan esihenkilöiden työehtosopimusten piirissä olevat työntekijät tai Kaupan työehtosopimuksen ulkopuolelle jäävät ylemmät toimihenkilöt eivät olleet muutoksen piirissä.

Keskeisenä tavoitteena palkkausjärjestelmäuudistuksessa on ollut työehtosopimuksen palkkamääräysten uudistaminen siten, että ne vastaisivat paremmin nykypäivän työn vaativuselementtejä, ja että palkka määräytyisi työn vaativuuden perusteella. Vaativuselementtien tunnistamiseksi on haastateltu yli 50 kaupan eri toimialojen yritystä ja niiden henkilöstön edustajia (luottamusmiehet). Näiden haastattelujen perusteella on laadittu vaativuuskuvaukset työryhmässä, jossa liittojen edustajien lisäksi on ollut mukana ajoittain myös työnantajayritysten edustajia ja niiden henkilöstön edustajia. Liittojen asiantuntijoiden lisäksi myös ulkopuoliset palkitsemisen ammattilaiset ovat olleet mukana työryhmän työssä tiiviisti.

1.2. Myyjät ja muut ammattiryhmät yleisen vaativuusluokituksen piiriin 1.10.2026 alkaen

1.1.2024 toteutettu muutos ei ole vielä koskettanut esimerkiksi myyjiä, somistajia, tukkumyyjiä ja ostajia, asentajia tai muitakaan ammattiryhmiä. Heidän kohdallaan muutosta on valmisteltu sopimuskauden 2023–2025 aikana. Työehtosopimukseen tulevista muutoksista on sovittu työehtosopimusneuvotteluissa vuonna 2025. Muutokset tulevat voimaan viimeistään 1.10.2026 alkaen, ellei toisin ole mainittu.

Palkkausjärjestelmän uudistuksen myötä Kaupan työehtosopimuksen somistajia sekä tukkumyyjiä ja -ostajia koskevat erilliset ammattiryhmäpöytäkirjat poistetaan. Näiden tehtävien palkkaus määräytyy jatkossa Kaupan TES:n yleisen vaativuusluokituksen mukaan. Asennus- ja huoltotehtävissä työskentelevien työntekijöiden (ent. asentajat ja huoltomiehet) ammattiryhmäpöytäkirjan palkkamääräykset myös muuttuvat. Tarpeelliset ammattiryhmäkohtaiset määräykset on otettu osaksi työehtosopimuksen 4. luvun määräyksiä, joissa on myös muutoksia. Työehtosopimuksen soveltamisalaan näillä muutoksilla ei ole vaikutusta.

Jatkossa työehtosopimuksen palkkaliitteen vaativuusluokitusta noudatetaan kaikkien ammattiryhmien kohdalla, ellei työehtosopimuksessa toisin mainita. Vaativuusluokittelua sovelletaan myös yritysten sellaisten työntekijöiden kohdalla, joille ei löydy omia ammattiryhmäkohtaisia palkkamääräyksiä.

1.3. Liittojen yhteiset soveltamisohjeet ja muu ohjeistus

Näiden soveltamisohjeiden tarkoituksena on auttaa paikallisia osapuolia työehtosopimusmääräysten tulkinnaan liittyvissä kysymyksissä. Soveltamisohjeet kuvastavat liittojen tahtotilaa siitä, miten palkan määräytyminen tulisi paikallisella tasolla toteuttaa. Liitot varaavat oikeuden muuttaa ja päivittää näitä ohjeistuksia tarpeen niin vaatiessa.

Liitot järjestävät tarpeen mukaan yhteistä koulutusta palkkausjärjestelmäuudistuksesta. Lisäksi liitot voivat julkaista tarpeellisia lomakkeita tai muita ohjeistuksia näiden soveltamisohjeiden lisäksi. Tarkistathan aina liittosi sivuilta, että sinulla on käytössäsi uusin versio soveltamisohjeista.

Näitä ohjeita on päivitetty työehtosopimusneuvotteluissa 2025 lisäämällä osiot sovitusta myyjien ja muiden ammattiryhmien palkkausjärjestelmämuutoksesta.

1.4. Yleisiä huomioita uudesta vaativuusluokituksesta ja yritysten palkkausjärjestelmistä

Kaupan työehtosopimuksen palkkamääräykset ovat alan vähimmäisehtoja. Yritykset voivat aina poiketa palkkauksessa työntekijän eduksi. Uudessa vaativuusluokituksesta on tunnistettu tavanomaisista ammattitehtävistä poikkeavat vaativammat tehtävät, joista tulee maksaa korkeampaa palkkaa. Kyse on siten tehtävän vaativuuden mukaan määräytyvästä vähimmäispalkkatasosta.

Yrityksissä työtehtävät, niistä käytettävät nimikkeet ja tehtävien tosiasiallinen sisältö vaihtelevat huomattavan paljon. Yrityksillä on käytössä laajasti myös omia erilaisia palkkausmallejaan, joissa on tunnistettu erilaisia vaativampia työtehtäväkokonaisuuksia toisistaan. Liitot suosittelevat, että yrityksissä luodaan väliportaita tai -luokituksia Kaupan työehtosopimuksen vaativuusluokitukseen, jos tällaisia vaativuusluokitusten väliin sijoitettavia työtehtäviä tunnistetaan. Yritykset voivat lisäksi huomioida vaativuustekijät maksamalla korkeamman vaativuuden perusteella työntekijöilleen korkeampaa peruspalkkaa, kiinteää lisää tai mahdollisesti vuoro- tai tuntipohjaista lisää.

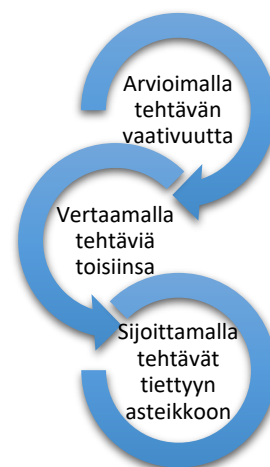
Työehtosopimuksen karkealla vaativuusluokittelun jaottelulla ei ole tarkoitus puuttua yritysten mahdollisiin omiin palkkausjärjestelmiin tai muuttaa niitä, kunhan palkkaus noudattelee vähintäänkin työehtosopimuksen määrittämää vähimmäistasoa. Hieman yksinkertaistaen voidaan sanoa, että yritysten tulee verrata nykyistä palkkatasoaan työehtosopimuksen määrittelemiін *uusiin, työtehtävän vaativuuden perusteella määräytyviin vähimmäispalkkoihin*. Jotta tällainen vertailu voidaan suorittaa, on yritysten ensin määriteltävä nykyisten työtehtävien vaativuus työpaikalla ja sijoitettava tehtävät työehtosopimuksen tarkoittamiin vaativuusluokkiin. Tämän sijoittelun perusteella määräytyy vähimmäispalkka ko. tehtävässä.

Nämä soveltamisohjeet koskevat nimenomaan uutta vaativuusluokitusta, jonka keskiössä on työtehtävän vaativuuden arviointi. Työn vaativuudesta on pidettävä erillään esimerkiksi työpaikan olosuhteisiin ja työaikoihin perustuvat lisät. Ne maksetaan erikseen peruspalkan päälle, kuten aiemminkin. Niitä ei voida siten huomioida palkkatasossa, kun suoritetaan vertailua nykyisen palkan ja työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan välillä. Palkkavaikutuksista on tarkemmin kerrottu kappaleessa 3.

2. Uuden vaativuusluokituksen mukainen palkan määräytyminen ja menettely

2.1. Mitä tarkoitetaan työtehtävien vaativuusarvioinnilla?

Tehtävän vaativuusarvioinnissa on kyse *systemaattisesta prosessista, jossa tehtävät laitetaan loogiseen keskinäiseen järjestykseen*. Vertailussa arvioidaan tehtävän vaativuutta, verrataan tehtäviä toisiinsa ja lopulta sijoitetaan tehtävät työehtosopimuksen mukaiseen asteikkoon. Yrityksellä voi olla käytössään huomattavasti työehtosopimuksen vaativuusluokitusta yksityiskohtaisempi vaativuusarviointiprosessi ja useammasta eri vaativuustasosta koostuva palkkausjärjestelmä.



Esimerkki 1

Alla oleva esimerkki hahmottaa kuvitteellista tilannetta, jossa yrityksessä on tunnistettu 22 selkeästi toisistaan erottuvaa myyjien, logistiikan ja toimihenkilöpuolen työtehtävää / roolia. Yrityksellä on käytössään oma järjestelmä, jossa työtehtävien / roolien vaativuutta on arvioitu kokonaisuutena asteikolla 1–10. Nyt tehdään karkea jaottelu siitä, miten nämä tehtävät sijoittuvat työehtosopimuksen mukaiseen karkeampijakoiseen vaativuusluokitukseen. Esimerkissä jotkut tehtävät jäävät myös vaativuusluokittelun ulkopuolelle, sillä kyse on Kaupan työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävästä tehtävästä.

Tehtävänimike/rooli	Tehtävän vaativuus yrityksen arviointijärjestelmässä (asteikolla 1–10)	Noudatettava työehtosopimus ja sen mukainen vaativuusluokitus
Logistiikkatyöntekijä 1	2	Ammattitehtävä (B)
Myyjä 1	2	Ammattitehtävä (B)
Logistiikkatyöntekijä 2	3	Ammattitehtävä (B)
Myyjä 2	3	Ammattitehtävä (B)
Somistaja 1	3	Vaativa ammattitehtävä (C)
Logistiikkatyöntekijä 3	3	Ammattitehtävä ja vaativa ammattitehtävä (B-C)
Logistiikkatyöntekijä 4	4	Vaativa ammattitehtävä (C)
Toimihenkilötehtävä 1	4	Vaativa ammattitehtävä (C)
Myyjä 3	4	Ammattitehtävä ja vaativa ammattitehtävä (B-C)
Myyjä 4	5	Vaativa ammattitehtävä (C)
Myyjä 5	6	Vaativa ammattitehtävä ja erityisammattitehtäviä (C-D)
Logistiikkatyöntekijä 5	5	Vaativa ammattitehtävä ja erityisammattitehtäviä (C-D)

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 2.0. / 14.4.2025.

Somistaja 2	5	Vaativa ammattitehtävä ja erityisammattitehtäviä (C-D)
Myyjä 6	6	Erityisammattitehtävä (D)
Logistiikkatyöntekijä 6	6	Erityisammattitehtävä (D)
Myyjä 7	6+	Erityisammattitehtävä ja asiantuntijatehtävä (D-E)
Logistiikkatyöntekijä 7	6+	Erityisammattitehtävä ja asiantuntijatehtävä (D-E)
Logistiikkatyöntekijä 8	7	Asiantuntijatehtävä (E)
Toimihenkilötehtävä 2	7	Asiantuntijatehtävä (E)
Toimihenkilötehtävä 3	8	Ylempi toimihenkilö, ei kaupan työehtosopimuksen ja vaativuusluokittelun piirissä
Logistiikkaesihenkilö 1	6	Logistiikan esihenkilöiden työehtosopimus, ei vaativuusluokittelun piirissä
Logistiikkaesihenkilö 2	9	Logistiikan esihenkilöiden työehtosopimus, ei vaativuusluokittelun piirissä

Edellä kuvatun luokittelun jälkeen työntekijän tehtäväkohtainen vähimmäispalkka määräytyy vaativuusluokituksen mukaisen vähimmäispalkan ja muiden työehtosopimuksen yleisten tai ammattiryhmäkohtaisten palkkamääräysten perusteella.

Toimihenkilöillä ("konttorityöntekijä") tällainen moniportainen vaativuusarviointiin perustuva palkkausjärjestelmä on ollut jo pitkään käytössä. Uudessa järjestelmässä eri palkkaryhmiin oikeuttavien tehtävien vaativuusluokituksia on kuitenkin muutettu.

Logistiikan, myyjien ja muiden ammattiryhmien tehtävissä on luotu kokonaan uusi järjestelmä ja uudet vaativuusluokat kuvauksineen. Uusi vaativuusluokitus tunnistaa näin ollen kokonaan uusia korkeamman vaativuuden työtehtävien vähimmäispalkkamääräyksiä, joita ei ole aiemmin työehtosopimuksessa ollut.

2.2. Vaativuusarvioinnin periaatteet

Kaupan liiton ja PAMin yhteiset määräykset ja soveltamisohjeet rakentuvat seuraavien yleisten vaativuusarvioinnin periaatteiden varaan.

- Arvioidaan tehtävää, ei tehtävänhaltijaa/työntekijää
- Muodostetaan yhteinen näkemys tehtävästä (työnantaja ja henkilöstön edustaja)
- Vaativuuden arvioinnin perustana on täysin hyväksytty suoritus (ei ali- tai ylisuoriutuminen)
- Tehtävän vaativuuden arviointiin ei vaikuta työntekijän nykyinen palkka
- Tehtävä arvioidaan sellaisena kuin se on nyt (ja tarvittaessa tehtäväkuvaus ja arviointi suoritetaan muutostilanteissa uudelleen)
- Jos tehtävästä ei ole tarpeeksi tietoa, sitä ei voida arvioida

Näitä periaatteita käsitellään tarkemmin seuraavien otsikoiden alla.

2.3. Työtehtävien vaativuus ja sen perusteella palkitseminen

Vaativuusluokkaan sijoittamisen kannalta olennaisia vaativuustekijöitä ovat tehtävässä tarvittava osaaminen, harkinta, työskentelyn itsenäisyys, organisointivastuu sekä vuorovaikutuksen luonne. Näitä vaativuustekijöitä on kuvattu ammattitehtävää, vaativaa ammattitehtävää, erityisammattitehtävää ja ammatillista asiantuntijatehtävää kuvaavissa tasokuvauksissa.

Tehtävien kokonaisvaativuus voi rakentua hyvin monista erilaisista vaativuuselementeistä. Vaativuusarvioinnissa arvioidaan nimenomaan *työkokonaisuutta tai roolia, ei jokaista yksittäistä työsuoritusta tai irrallista työtehtävää*. Voi olla, että tietyt vaativammat työsuoritukset ja työtehtävät *korostuvat roolissa ja ovat niin merkittävässä osassa, että se vaikuttaa kokonaisarviointiin*. Vastaavasti se, että työtehtävään kuuluu myös erilaisia vaativuudeltaan vähäisempiä rutiinitehtäviä, ei tarkoita sitä, että työtehtävä olisi automaattisesti vähemmän vaativa. Kokonaisuuden arviointi siten ratkaisee.

Erilaisten tehtävien vaativuus voi kokonaisuutena arvioiden olla samaa tasoa, vaikka niissä korostuisivatkin täysin erilaiset vaativuuselementit. Tällä tarkoitetaan sitä, että jossain vaativassa ammattitehtävässä voi korostua mm. vuorovaikutuksen luonne, kun taas toisessa vaativassa ammattitehtävässä vuorovaikutuksen luonne on vähäisempi, mutta jossa vaaditaan syvällisempää tuotetuntemusta ja prosessiosaamista. Tehtävät voivat siten olla hyvin erilaisia, mutta vaativuudeltaan samaa tasoa.

Työpaikoilla onkin ensisijaisen tärkeää käydä läpi ja tunnistaa omiin työtehtäviin kuuluvat vaativuustekijät. Vasta tämän jälkeen voidaan luoda sisäinen vaativuushierarkia tehtäville ja arvioida, miten tehtävät sijoittuvat työehtosopimuksen vaativuusluokitukseen.

Työtehtävien vaativuutta ei pysty päättelemään pelkästään ammattinimikkeen perusteella. Esimerkiksi samassa yrityksessä ja samoissa tehtävissä työskentelevien työntekijöiden työtehtävien vaativuus voi vaihdella eri toimipisteiden mukaan. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että toisessa toimipisteessä työntekijän työskentely on itsenäisempää ja hänen roolinsa koostuu monipuolisemmista elementeistä, jotka edellyttävät laajempaa soveltamista ja harkintaa työssä. Toisessa toimipisteessä työroolit on voitu järjestää suppeammin, jolloin kokonaisuutena arvioituna työtehtävän vaativuus voi olla edellä mainittua alhaisempaa.

Työtehtävien vaativuustekijät tulee aina arvioida yrityskohtaisesti. Vertailussa merkitseväenä tekijänä ei voida pitää sitä, millaista palkkaa toisessa yrityksessä vastaavista tehtävistä maksetaan. Tavoitteena on pyrkiä ratkomaan vaativuustekijät yrityskohtaisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan/edustajien kesken.

Työtehtävän vaativuutta määriteltäessä arvioidaan *työtehtävää, ei työntekijää*. Kaikilla työntekijöillä on yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka auttavat heitä suoriutumaan työssään. He voivat esimerkiksi *oppia vaadittavat taidot nopeammin ja siten suoriutua* työtehtävästä muita paremmin. Korkeampi tehokkuus esim. logistiikan keräilyssä tai myyjän muita paremmat asiakaspalvelutaidot ja siitä seuraavat asiakaspalautteet eivät kuiten-

kaan tee tehtävästä *vaativampaa, vaan ne kuvastavat työntekijän suoriutumista tehtävässä*. Tällaiset suoriutumiseen viittaavat elementit tulee erottaa työtehtävän vaativuuselementeistä, eikä niitä tule huomioida sijoitettaessa työtehtäviä ja työntekijöitä vaativuusluokitukseen. Vastaavasti kovia myyntituloksia takova työntekijä ei automaattisesti sijoitu vaativuusluokituksessa ylempään vaativuusluokkaan, sillä kyse on työntekijän omasta osaamisesta tai työtehtävästä suoriutumisesta. Näiden perusteella yritys voi palkita työntekijää esimerkiksi henkilökohtaisella lisällä tai erilaisin henkilö- tai ryhmäkohtaisin kannustin- tai muunlaisin palkitsemisjärjestelmin, kuten provisio- ja bonusjärjestelyin.

Vastaavasti joissain työtehtävissä on tiettyjä työehtosopimuksen tai yrityksen oman käytännön mukaan määräytyviä olosuhde- ja kuormitustekijöitä (esim. alhainen lämpötila, fyysinen rasitus). Myöskään niin sanottu moniosaaminen, eli useiden samaan vaativuustasoon kuuluvien työtehtävien tekeminen ei sellaisenaan lisää työtehtävän vaativuutta. Tällaisia tekijöitä ei tule huomioida, kun arvioidaan *työtehtävän vaativuutta ja sen perusteella määräytyvää palkkaa*.

2.4. Työtehtävän sijoittaminen vaativuusluokkaan ja työskentely (osittain) vaativammassa tehtävässä

Työ kuuluu siihen vaativuusluokkaan, joka kokonaisuutena parhaiten vastaa työtehtävän vaativuutta. Työ voi koostua useista eritasoisista tehtävistä, joiden vaativuus vaihtelee merkittävästi. Yksittäiset vaativimmat tehtävät eivät kuitenkaan lähtökohtaisesti nosta koko työn vaativuusluokkaa.

Työtehtävien luonne vaikuttaa siihen, maksetaanko korkeamman vaativuusluokituksen mukaista palkkaa jatkuvasti vai vain siltä ajalta, kun työntekijä suorittaa kyseisiä tehtäviä. Jos työntekijä hoitaa pääsääntöisesti jatkuvasti korkeamman vaativuusluokan mukaisia tehtäviä, korkeampaa palkkaa tulee maksaa koko ajalta.

Esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä toimii osassa työvuoroistaan vuorovastaavana ja vastaa tällöin erilaisista organisointitehtävistä, jotka muistuttavat esihenkilövastuita, katsotaan nämä vaativimmat tehtävät osaksi hänen toimenkuvaansa. Tällöin korkeampaa palkkaluokkaa maksetaan koko ajalta. Jos taas korkeamman vaativuusluokan tehtävät voidaan rajata selkeästi vain niiden suorittamisaikaan, korkeampaa palkkaa maksetaan ainoastaan kyseiseltä ajalta.

Vaativuustasoltaan ammattitehtävän (palkkaryhmä B) työntekijöillä voi olla muihin samaa työtä tekeviin kollegoihinsa nähden merkitykseltään vähäistä suurempia erityisvastuita. Usein tällaiset selkeät poikkeamat työtehtävän vaativuudessa ("vaativuusluokkien väliportaat") on jo huomioitu yrityksen omassa palkkauskäytännössä (esim. vaativuuteen perustuvat tunti- tai vuorokohtaiset tai muutoin määräytyvät lisät, korkeampi kuukausipalkka), vaikkei työtä kokonaisuutena arvioituna tulisikaan sijoittaa työehtosopimuksen mukaiseen korkeampaan vaativuusluokkaan (esim. vaativa ammattitehtävä, palkkaryhmä C).

Liitot ovat neuvotelleet muutoksen aiempaan TES 13 § (vanha 11 §) 5. kohdan mukaiseen työkohtaisuusliisään. Se on poistettu työehtosopimuksesta ja sen tilalle on tullut seuraava määräys, joka huomioi paremmin edellä esitetyn:

Työskentely vaativammassa tehtävässä

5. Työntekijän tehdessä korkeamman vaativuusluokan työtä vähäistä suuremmassa määrin tulee tämän vaikutus palkkaukseen todeta tai sopia paikallisesti.

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 2.0. / 14.4.2025.

Palkkaa voidaan maksaa esimerkiksi tunti-, vuoro- ja tehtäväkohtaisesti tai jollain muulla vastaavalla tavalla suhteutettuna, kuten kiinteänä lisänä.

Määräyksen perusteella vähäistä suuremmat poikkeamat työtehtävien vaativuudessa tulee huomioida työntekijän palkkauksessa. Työehtosopimus ei ota kantaa siihen, millä tavalla tämä toteutetaan.

Esimerkki 2 (vuoden 2023 palkat)

*Jos 70 % työntekijän työstä kuuluu ammattitehtäviin ja 30 % vaativiin ammattitehtäviin, niin tällöin 30 % osuus tulee huomioida palkkauksessa. Tehtäväkohtainen palkka voidaan esimerkiksi laskea suhteutetusti B- ja C-palkkaryhmän palkoista ($0,7 * 2372 \text{ €} + 0,3 * 2564 \text{ €} = 2439,6 \text{ €}$)*

Jos vaativampi tehtävä perustuu selkeästi tiettyihin vuoroihin tai tunteihin niin työnantaja voi näiltä työvuoroilta tai työtunneilta maksaa korkeampaa palkkaa. Jos tehtävissä on aiemmin maksettu TES:n tarkoittamaa työkohtaisuuslisää tai muuta vastaavaa lisää, tulee asia todeta yhteisesti. Yhteinen toteaminen voi tapahtua esimerkiksi siten, että todetaan nykyisen vuorolisän kohdistuvan nykyään nimenomaan työtehtävän vaativuuteen, ja että se on riittävä kattamaan tässä tarkoitettulla tavalla työntekijän TES:n mukaisen vähimmäispalkan.

30 %: Vaativia ammattitehtäviä (C)	8. vuotena	
70 %: Ammattitehtäviä (B)	2236	13,98
	2372	14,83
	2564	16,03
	2776	17,35

Mikäli työntekijän työtehtävän vaativuus poikkeaa olennaisesti tavanomaisesta vaativuusluokan mukaisesta työstä, tulisi hänet lähtökohtaisesti sijoittaa korkeampaan vaativuusluokkaan, jollei poikkeamaa ole huomioitu jollain edellä esitetyn kaltaisella tavalla (esim. työvuoropohjaisesti maksetaan korkeamman vaativuustason palkkaa).

Esimerkki 3 (vuoden 2023 palkat)

Työntekijä työskentelee pääasiallisesti ammattitehtävässä (palkkaryhmä B). Hänellä on kuitenkin valmius työskennellä vaativammassa tehtävässä työnantajan antaman perehdytyksen ja koulutuksen vuoksi. Työvuorokierron vuoksi vaativampien työvuorojen osuus kuitenkin vaihtelee palkanmaksujaksottain.

Työnantaja maksaa palkkaryhmän C mukaista tuntipalkkaa 16,03 € kaikilta näiltä vaativammilta työvuoroilta. Vaativamman työn osuus palkanmaksujaksolla voi vaihdella kuinka paljon tahansa.

Vaativia ammattitehtäviä (C)	8. vuotena	
Ammattitehtäviä (B)	2236	13,98
	2372	14,83
	2564	16,03
	2776	17,35

Yllä olevan esimerkin mukaisissa tilanteissa on siten mahdollista, että palkanmaksujaksolla tai muulla tarkastelujaksolla työntekijän vaativampien työvuorojen osuus vaihtelee merkittävästi. Näin ollen edellisessä palkanmaksujaksossa vaativampien työvuorojen osuus on voinut olla esimerkiksi 10 % ja toisella palkanmaksujaksolla 70 % työvuoroista. Tällainen vaihtelu on hankala huomioida kiinteässä palkassa. Työnantaja on toiminut työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla, jos vaativammilta työvuoroilta on maksettu työehtosopimuksen mukaista korkeampaa vähimmäispalkkaa tosiasiallisen toteuman perusteella.

Yrityksessä on voinut olla käytössä jo tällainen järjestelmä, jonka seurauksena työntekijälle maksettava palkka on ollut työehtosopimuksen edellyttämällä tasolla. Työehtosopimuksen uudet työtehtävien vaativuuden huomioivat palkkamääräykset eivät siten sellaisenaan aseta työnantajalle velvoitetta muuttaa nykyisiä palkitsemisjärjestelmiään niin kauan, kunhan uusien vaativuusluokitusten mukaiset vähimmäispalkat toteutuvat.

On myös mahdollista, että samassa toimipisteessä samalla nimikkeellä ja saman työehtosopimuksen mukaan (esim. logistiikkatyöntekijä tai myyjä) tehdään hieman toisistaan vaihtelevan vaativuuden tehtäväkokonaisuuksia. Kyse voi olla siitä, että tiettyjen työtehtävien suorittaminen edellyttää erityistä valmiutta, osaamista, koulutusta tai muita ominaisuuksia työntekijältä, mutta häntä ei palkata tekemään *pelkästään näitä työtehtäviä*.

Usein työnantaja on saattanut huomioida tällaiset erityistehtävät paljon työehtosopimuksen vaativuusluokituksia hienojakoisemmin siten, että niistä maksetaan TES 13 § (vanha 11 §) 5. kohdan mukaisesti tunti-, vuoro- tai tehtäväkohtaista lisää. Voi myös olla, että työnantaja työnjohtovaltaansa käyttämällä osoittaa työntekijälle tällaisia korkeamman vaativuuden tehtäväkokonaisuuksia pidemmäksi aikaa, jolloin työntekijän tehtäväkokonaisuuden vaativuus voi vaihdella esimerkiksi ammattitehtävän ja vaativan ammattitehtävän välillä pidemmälläkin aikavälillä. Tällöin myös hänen palkkansa voi muuttua kulloinkin osoitetun tehtävän mukaan samalla tavoin kuin erilaisten olosuhde- ja työaikaliisiin oikeuttavien työvuorojenkin kohdalla.

Edellä kuvatun kaltaisissa tilanteissa on usein kyse siitä, että työpaikalla on yhteisesti tunnistettu erilaisia vaativuuselementtejä, joista on ennen työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän uudistamistakin maksettu tosiasiallisen työskentelyn mukaan joko korkeampaa kuukausipalkkaa tai tunti- ja vuorokohtaisia lisiä. Työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän vaativuusluokituksen uudistamisella ei ole ollut tarkoitus muuttaa tai estää tällaisia käytäntöjä. Tällaiset tilanteet olisi kuitenkin syytä todeta paikallisesti esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken, jotta epäselviltä tilanteilta vältetään.

Vastaavasti uudistus ei jatkossakaan mahdollista työntekijän siirtämistä täysin toisenlaisiin tehtäviin ilman irtisanomisperusteita tai nimenomaista sopimista työnantajan ja työntekijän kesken. Tällaisia muutoksia on aina arvioitava tapauskohtaisesti.

2.5. Vaativuusluokkaan sijoittamisen perustana työnantajan ylläpitämä työtehtävien tehtäväkuvaus

Työpaikalla on laadittava kustakin tehtäväkokonaisuudesta tehtäväkuvaus, josta ilmenevät vaativuusluokkaan sijoittamisessa tarvittavat tiedot. Tehtäväkuvauksen laatiminen edellyttää tosiasiallista ”lattiataason” tuntemusta tehtävän sisällöstä, jotta sen vaativuus voidaan arvioida asianmukaisesti. Erimielisyydet syntyvät herkästi tilanteissa, joissa työsuhteen osapuolilla on aidosti eriävä käsitys siitä, millaisista tehtävistä työkokonaisuus muodostuu. Tehtävän vaativuutta tulee arvioida kirjallisen tehtäväkuvauslomakkeen tai muun vastaavan kuvauksen avulla (esim. työnantajan sähköisessä järjestelmässä).

Tehtäväkuvauksen ajantasaisuutta seurataan säännönmukaisesti ja tehtäväkuvaus tarkistetaan, jos tehtävä on muuttunut. Tarkemmat menettelytavat voidaan määritellä yrityksessä. Olennaista on huolehtia siitä, että tehtäväkuvaukset, joiden mukaan työntekijät on sijoitettu vaativuusluokkiin, vastaavat todellisuutta. Erityisesti tällä on merkitystä silloin, jos työtehtävien muutokset johtaisivat siihen, että tehtävän vaativuustasossa tapahtuu muutoksia. Siten olennaiset työnjohtovallan piiriin kuuluvat muutokset voivat edellyttää yhteistoimintalain mukaista menettelyä. Jos taas kyseessä on työsopimuksen olennaisen ehdon muuttaminen, tarvitaan sekä työsopimuslain mukaiset irtisanomisperusteet että mahdollinen yhteistoimintalain mukainen neuvottelumenettely.

Työnantaja käy tehtäväkuvauksen läpi myös yhdessä luottamusmiehen kanssa. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, tehtäväkuvaukset voidaan käsitellä muun henkilöstön edustajan tai edustajien kanssa. Tarkemmat menettelytavat voidaan määritellä yrityskohtaisesti, ja tarvittavat tahot voidaan osallistaa määrittelyyn tarkoituksenmukaisella tavalla. Tehtäväkuvauksen luokittelua on hyvä käydä läpi yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Tämä voidaan toteuttaa vapaamuotoisesti esimerkiksi ryhmässä. Tällainen avoin menettely lisää prosessin läpinäkyvyyttä ja sen avulla voidaan varmistaa, että tehtäväkuvauksen taustalla olevat työtehtävien sisällöt ymmärretään samalla tavoin. Tällöin myös sijoittelu vaativuusluokitukseen toteutuu paremmalla tarkkuudella.

Joskus voi olla niin, että työnantaja ja työntekijä ovat sopineet tehtäväkuvauksesta hyvin tarkasti myös osana työntekijän työsopimusta. Tällöin joudutaan aina tapauskohtaisesti arvioimaan sitä, milloin on kyse *työsopimuksen muuttamisesta*, joka edellyttäisi sopimista tai esim. tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita. Tehtäväkuvauksia ei ole kuitenkaan tyypillisesti kirjattu osaksi työsopimusta, jolloin tehtäväkuvauksen muutoksissa on kyse työsopimuksen sallimissa rajoissa tapahtuvasta *työnantajan työnjohto-oikeuden käyttämisestä* ja siten tavanomaisesta työn johtamisesta, johon kiinteänä osana kuuluu määrätä työsuorituksen sisällöstä ja tehtäväkuvasta tarkemmin.

2.6. Tehtäväkuvauksen käsittely osana palkan määräytymistä

Tehtäväkuvaus ja palkan määräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän kesken. Tämä on luontevinta toteuttaa esimerkiksi rekrytoinnin yhteydessä tai kun työnkuvaan on tulossa suurempia muutoksia. Tällä ei miltään osin tarkoiteta tavanomaisia työnjohtovallan käyttämiseen perustuvia tilanteita ko. työkokonaisuuden sisällä.

Työnantaja hyväksyy ja päättää lopullisen tehtäväkuvauksen. Mahdolliset tehtävään tai sitä koskevaan tehtäväkuvaukseen liittyvät kysymykset tulee käsitellä viipymättä työntekijän ja esihenkilön kesken.

Työn vaativuuteen perustuva palkan määrittely tehdään uudestaan, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu pysyvästi, ellei vaativuuden muutosta ole huomioitu jo sopimusta tehtäessä kohdan 2.4. lopussa esitetyllä tavalla. Uutta palkkaa maksetaan tehtävän muutoksesta seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien tai yrityksen mahdollisen käytännön mukaan jo aiemmin.

2.7. Vähimmäispalkat

Vaativuusluokkien vähimmäispalkat ovat palkkaliitteen mukaiset taulukkopalkat. Toimihenkilöön ja logistiikkatyöntekijään on sovellettu 1.1.2024 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien uuden vaativuusluokituksen mukaista vähimmäispalkkaa. Tällöin voimaan tullutta *toimihenkilöiden vaativuusluokitusta* on noudatettu yleisenä vaativuusluokituksena sellaisten työntekijöiden kohdalla, joille ei työehtosopimuksesta löydy omia ammattiryhmäkohtaisia määräyksiä.

Myyjiä ja kaikkia muita ammattiryhmiä muutokset koskevat 1.10.2026 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Tällöin on enää käytössä *yksi kaikille ammattiryhmille yhteinen vaativuusluokitus*, joka tulee voimaan 1.10.2026 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien kaikille ammattiryhmille yhteisenä luokitteluna. Jatkossa tämän yhden yhteisen vaativuusluokituksen perusteella määräytyvät myös kunkin työtehtävän palkkaryhmien mukaiset vähimmäispalkat, ellei työehtosopimuksen ammattiryhmäkohtaisista määräyksistä muuta johdu.

Vähimmäispalkka pysyy samana, jos työntekijän vaativuusluokituksessa ei tapahdu muutoksia. Erityistä huomiota tulee kiinnittää niihin tilanteisiin, joissa työntekijän vaativuusmäärittelyn jälkeen siirrytään korkeampaan (ja mahdollisesti kokonaan uuteen) taulukkopalkkaan, *jolla voi olla palkkavaikutus, jos nykyinen palkka alittaa uuden, vaativuusluokituksen mukaan määräytyvän palkkataulukon vähimmäispalkan*.

Erityisammattitehtäviä vaativammissa tehtävissä palkka määräytyy sopimuksen mukaan. Palkan tulee kuitenkin olla erityisammattitehtävän vähimmäispalkkaa korkeampi ja johdonmukaisessa suhteessa tehtävän vaativuuteen nähden.

3. Vaativuusluokituksen aiheuttamat muutokset työehtosopimusmääräyksiin ja niiden palkkavaikutukset

3.1. Vaativuusluokituksen suhde yrityksen omaan palkkausjärjestelmään

Työehtosopimuksen muutos ei aseta työnantajalle velvoitetta muuttaa nykyisiä palkitsemisjärjestelmiään niin kauan, kunhan ne huomioivat uusien vaativuusluokitusten mukaiset vähimmäispalkat.

Yrityksessä kannattaa keskittyä ko. yrityksen kannalta relevanttien vaativuuselementtien tunnistamiseen.

On suositeltavaa, että yritykset luovat työehtosopimuksen vaativuusluokituksen sisälle väliportaita tai -luokituksia, mikäli työtehtäviä ilmenee, jotka sijoittuvat olemassa olevien vaativuusluokitusten väliin (esim. ammattitehtävä+/palkkaryhmä B+). Lisäksi vaativuustekijöitä voidaan huomioida maksamalla korkeamman vaativuuden perusteella työntekijöille korkeampaa peruspalkkaa, kiinteää lisää tai mahdollisesti vuoro- tai tuntipohjaista lisää, jos tällainen on tarkoituksenmukaista.

Esimerkki 4 (vuoden 2023 palkat)

Työntekijä on aloittanut työskentelyn yrityksessä 1.7.2023. Hänen työehtosopimuksessaan lukee "varastotyöntekijä, B2". Hänellä on 5 vuoden kokemus ja hänen palkkansa on 2223 € / kk. Tämän lisäksi työntekijälle maksetaan TES:n mukaiset olosuhde- ja työaikalisät toteutuneen mukaisesti.

Vaativuusluokittelun mukaan hänet sijoitetaan logistiikkatyöntekijöiden vaativuustasolle "vaativa ammattitehtävä", jonka mukainen palkka 1.1.2024 on palkkaryhmä C1, 2380 € / kk. Työntekijän palkkaa verrataan uuteen taulukkopalkkaan. Koska se on alhaisempi, tulee se nostaa palkkaryhmään C1.

1.1.2024 tai seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien työntekijän palkka nousee näin ollen 2223 € → 2380 €.

Erotus B2 => C1 = 157 €
"Varastotyöntekijä B2, 2223 € / kk"

"Logistiikkatyöntekijä, vaativa ammattitehtävä, C1, 2380 € / kk"
--

Esimerkki 5 (vanhat palkat)

Työntekijä on aloittanut työskentelyn yrityksessä 1.7.2023. Hänen työehtosopimuksessaan lukee "varastotyöntekijä, B2". Hänellä on 5 vuoden kokemus ja hänen palkkansa on 2223 € / kk. Tämän lisäksi työntekijälle maksetaan TES:n mukaiset olosuhde- ja työaikalisät toteutuneen mukaisesti.

Tämän lisäksi työnantaja maksaa työntekijälle kuukausittain 200 € suuruista kiinteää lisää, jota ei ole tarkemmin "korvamerkitty".

Kiinteä lisa +200 € / kk (yht. 2423 € / kk)
"Varastotyöntekijä B2, 5. vuotta, PK-seutu, 2223 € / kk"

"Logistiikkatyöntekijä, vaativa ammattitehtävä, C1, 2380 € / kk"
--

Vaativuusluokittelun mukaan hänet sijoitetaan logistiikkatyöntekijöiden vaativuustasolle ”vaativa ammatti-tehtävä”, jonka mukainen palkka 1.1.2024 alkaen on palkkaryhmä C1, 2380 € / kk.

Työntekijän palkkaa verrataan uuteen taulukkopalkkaan. Koska nykyinen palkka on korkeampi, ei työntekijän palkassa tapahdu muutosta. Käytännössä korkeampi peruspalkka ”syö” lisän osuutta. Tällä voi olla merkitystä esim. silloin, jos työstä maksettaisiin prosentuaalisia lisiä, jotka lasketaan työntekijän vaativuuden perusteella määräytyvästä taulukkopalkasta. Tällöin laskentapohjana käytettävä palkkaryhmä on C1, 2380 €.

Esimerkki 6 (vanhat palkat)

Työntekijä on aloittanut yrityksessä 1.7.2023. Hänen työsopimuksessaan lukee ”varastotyöntekijä, B2”. Hänellä on 5 vuoden kokemus ja hänen palkkansa on 2223 € / kk. Tämän lisäksi työntekijälle maksetaan TES:n mukaiset olosuhde- ja työaikaliset toteutuneen mukaisesti

Lisäksi työnantaja ja työntekijät ovat erikseen sopineet, että työntekijälle maksetaan nimenomaista erityiseen henkilökohtaiseen osaamiseen tms. perustuvaa 200 € suuruista lisää, joka ei liity työn vaativuuteen millään tavalla. Osapuolet ovat nimenomaisesti yhdessä tarkoittaneet, että kyseinen henkilökohtainen lisä maksetaan poikkeuksellisesti aina työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan päälle (esimerkiksi siirryttäessä korkeampaan palvelusvuosiportaaseen).

Erityinen henkilökohtainen lisä 200 € ”Varastotyöntekijä B2, 2223 € / kk”	Erityinen henkilökohtainen lisä 200 € ”Logistiikkatyöntekijä, vaativa ammattitehtävä, C1, 2380 € / kk”
--	---

Vaativuusluokittelun mukaan hänet sijoitetaan logistiikkatyöntekijöiden vaativuustasolle ”vaativa ammatti-tehtävä”, jonka mukainen palkka 1.1.2024 alkaen on palkkaryhmä C1, 2380 € / kk.

Työntekijän palkkaa verrataan uuteen taulukkopalkkaan. Työntekijän palkka on korkeampi, mutta koska osapuolet ovat yhdessä todenneet / työsopimuksen nimenomaisen kirjauksen perusteella on selvää, että henkilökohtainen lisä on tarkoitettu maksettavaksi aina kulloisenkin TES-vähimmäispalkan päälle, maksetaan 200 € suuruinen lisä edelleen uuden korkeamman taulukkopalkan päälle sellaisenaan.

1.1.2024 jälkeen seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien työntekijän palkka nousee näin ollen 2223 € ➔ 2380 € ja tähän päälle maksetaan myös 200 € suuruinen lisä, yhteensä 2580 €.

3.2. Työryhmän vanhimman (”nökkamies”) lisä poistui 31.12.2023

Kaupan työehtosopimuksen 13 § 10. kohdan mukainen työryhmän vanhimman lisä poistui 31.12.2023. Käytännössä ”nökkamiehet” tekevät usein tavanomaista logistiikkatyötä vaativampaa työtehtävää ja heidän työnsä määritellään uuden vaativuusluokittelun kautta.

Työntekijälle, jolle siirtymähetkellä on maksettu työryhmän vanhimman lisää, siirretään tämä lisä – siltä osin kuin se ylittää uuden vaativuusluokan mukaisen taulukkopalkan – osaksi työntekijän peruspalkkaa.

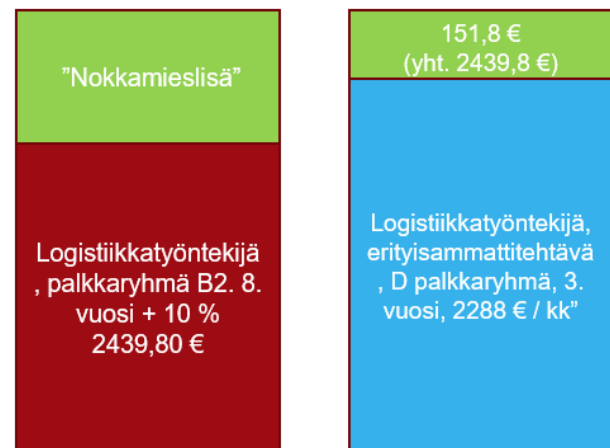
Esimerkki 7 (vanhat palkat)

Logistiikkatyöntekijällä on työkokemusta alalta 3 vuotta. TES:n mukaan nokkamiehen taulukkopalkka on palkkaryhmä B2:n 8. vuoden taulukkopalkka korotettuna vähintään 10 prosentilla. Si-
ten nokkamiehen vähimmäispalkka on $1,1 \cdot 2218 \text{ €} = 2439,80 \text{ €}$ (B2, 8. vuosi, muu Suomi).

Työntekijän tehtävä on sijoitettu uudessa palkkausjärjestel-
mässä vaativuusluokkaan erityisammattitehtävä. Koska työnte-
kijällä on työkokemusta alalta 3 vuotta, hänen kohdallaan TES:n
taulukon mukainen vähimmäispalkka on 2288 € (D, 3. vuosi,
muu Suomi).

Työntekijän tämänhetkinen palkka 2439,80 € on TES:n vähim-
mäispalkkaa korkeampi.

Nokkamieslisä poistuu työehtosopimuksesta, mutta työntekijän palkka ei TES-muutoksen vuoksi voi laskea. Jatkossa vähimmäispalkan ylittävä osa katsotaan hänen henkilökohtaiseksi palkanosakseen. Jatkossa ”nok-
kamiesten” TES:n mukainen vähimmäispalkka määräytyy todellisten palvelusvuosien mukaan tehtävään so-
vellettavassa vaativuusluokassa.



Esimerkki 8 (vanhat palkat)

Entisen nokkamiehen kuukausipalkka on 2439,80 €, joka on kor-
keampi kuin hänen TES:n mukainen vähimmäispalkkansa (palk-
karyhmä D, 3. vuoden työntekijä, 2288 € / kk)

Työntekijä haluaa omasta pyynnöstään siirtyä nykyisestä tehtä-
västään uuteen toimihenkilötehtävään. Toimihenkilötehtävä on
määritelty myös erityisammattitehtäväksi (toimihenkilö D, palk-
karyhmä D).

Työntekijällä on aiempi 1 vuoden työkokemus vastaavasta toi-
mihenkilötehtävästä. Hänen vähimmäispalkkansa ko. tehtä-
västä on TES:n mukaan 2185 € / kk.



Yritys maksaa ko. tehtävässä 2240 € / kk mukaista sopimuspalkkaa, joka on enemmän kuin TES:n mukainen
vähimmäispalkka, mutta vähemmän kuin työntekijän nykyinen nokkamiestehtävästä maksettava palkka.

Koska kyseessä on työntekijän pyynnöstä siirtyminen kokonaan uuden työsopimuksen mukaiseen työtehtä-
vään, maksetaan hänelle uuden työsopimuksen mukaista palkkaa 2240 € / kk.

Esimerkki 9 (vanhat palkat)

Entisen nokkamiehen kuukausipalkka on 2439,80 €, joka on korkeampi kuin hänen TES:n mukainen vähim-
mäispalkkansa (palkkaryhmä D, 3. vuoden työntekijä, 2288 € / kk). Tuotannollisista, taloudellisista tai työn-
antajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä työntekijän nykyinen työtehtävä on olennaisesti ja
pysyvästi vähentynyt työsopimuksissa tarkoitetulla tavalla. Työnantaja näin ollen irtisanoo työntekijän ny-
kyisen työsopimuksen päättyään.

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten
vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 2.0.
/ 14.4.2025.

Irtisanomisen vaihtoehtona työnantaja tarjoaa työntekijälle hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Tarjolla oleva nykyistä työtä vähemmän vaativa logistiikkatyö on määritelty vaativaksi ammattitehtäväksi (logistiikka C, palkkaryhmä C).

Työntekijällä on kolmen vuoden kokemus logistiikkatehtävistä. Hänen vähimmäispalkkansa ko. tehtävästä on TES:n mukaan 2141 € / kk.

*Koska työntekijän nykyinen työ päättyy työnantajan irtisano-
mana ja hän hyväksyy työnantajan tarjouksen logistiikkatyöstä,
tulee hänelle maksaa hänen uudessa tehtävässään vähintään
TES:n mukaista vähimmäispalkkaa 2141 € / kk.*



3.3. Myyjien vastuulisä ja myymälänhoitajan sijaisuuslisä voimassa 30.9.2026 asti

Kaupan työehtosopimuksen 14 §:n (vanha 12 §) 8. kohdan mukainen vastuulisä ja 9. kohdan mukainen myymälänhoitajan sijaisuuslisä poistuvat työehtosopimuksesta 30.9.2026. Käytännössä ”vastuumyyjät” ja myymälänhoitajien sijaiset tekevät usein tavanomaista myyntityötä vaativampaa työtehtävää ja heidän työnsä määritellään uuden vaativuusluokittelun kautta. Tehtävien vaativuus vaihtelee huomattavan paljon mm. myymälän koon ja työtehtävän tosiasiallisen sisällön mukaan.

Vastuulisän ja myymälänhoitajan sijaisuuslisän osalta palkkavaikutukset tulee arvioida tapauskohtaisesti. Arviointi riippuu siitä, onko kyseessä työ sopimuksessa tai muutoin pysyväksi sovittu nimitysluonteinen lisä, vai onko kyse työnantajan työnjohtovalan perusteella osoitetusta vastuusta, josta on maksettu lisä työehtosopimuksen perusteella palkkausjärjestelmän muutoksen voimaantuloa hetkellä.

Jos lisä on maksettu siirtymähetkellä tehtävistä, jotka on sitovasti sovittu työ sopimuksella, lisä siirretään osaksi työntekijän työ sopimuspalkkaa. Vastaavasti toimitaan tilanteissa, joissa on ratkottu jokin vaativuuteen perustuvaa palkitsemista koskeva tilanne siten, että työntekijälle on maksettu aiemmin työehtosopimuksen TES 13 § (vanha 11 §) 5. kohdan mukaista työkohtaisuuslisää pysyväisluontoisesti.

Mikäli näin laskettu palkka jää alle uuden vaativuusluokan mukaisen taulukkopalkan, työntekijän palkkaa tulee täydentää taulukkopalkan ja muodostetun palkan välisellä erotuksella.

Kyse voi olla myös työnantajan omasta työtehtävän vaativuuteen tai vastuuseen perustuvasta lisästä, jonka maksamista jatketaan edelleen vallitsevien käytäntöjen mukaisesti aina tosiasiallisen työskentelyn mukaan. Tällöin tilannetta arvioidaan kohdan 2.4. lopussa esitetyn mukaisesti. Tällöin on olennaista verrata yrityksen nykyistä palkkauskäytäntöä uusiin vaativuuden perustella määräytyviin vähimmäispalkkoihin. Käytäntöjä ei tarvitse muuttaa, jos vähimmäispalkkamääräykset toteutuvat.

3.4. Myyjä II -määräys voimassa 30.9.2026 asti

Erillistä Myyjä II -määräystä ei enää 1.10.2026 alkaen sovelleta. Jatkossa kaikki tehtävät arvioidaan uuden vaativuusluokituksen mukaisesti. Työsopimuksessa Myyjä II -tasoiseksi myyjäksi määritellyn työntekijän palkka ei muutoksen vuoksi voi kuitenkaan laskea.

3.5. Somistajien ammattiryhmäpöytäkirja voimassa 30.9.2026 asti

Yleisen vaativuusluokituksen käyttöönoton yhteydessä työehtosopimuksesta poistetaan somistajien ammattiryhmäpöytäkirja sekä siihen liittyvät erillismääräykset. Jatkossa somistajiin sovelletaan yleisen vaativuusluokituksen mukaisia palkkaryhmiä.

Työehtosopimuksen 17 §:n (vanha 15 §) on lisätty määräys, jonka mukaan somistajien työ- ja palkkaehdot määräytyvät myyjiä koskevien määräysten mukaan. Jatkossa somistajista käytetään termiä **visualisti**.

3.6. Tukkumyyjien ja -ostajien ammattiryhmäkirja poistuu 1.10.2026

Yleisen vaativuusluokituksen käyttöönoton yhteydessä työehtosopimuksesta poistetaan tukkumyyjien ja -ostajien ammattiryhmäpöytäkirja sekä siihen liittyvät erillismääräykset. Jatkossa aiemmin kyseisen pöytäkirjan soveltamisalalla olleisiin työntekijöihin sovelletaan yleisen vaativuusluokituksen mukaisia palkkaryhmiä.

Vähimmäispalkkaa koskevia määräyksiä tukkumyyjiä II ja tukkumyyjiä III osalta noudatetaan 30.9.2026 asti, ellei yleistä vaativuusluokitusta ole aiemmin otettu käyttöön. Käytännössä työtehtävät ovat vaativia ja sijoittuvat tyypillisesti erityisammattitehtävä tai ammatillinen asiantuntija vaativuusluokkiin, joista jälkimmäinen on sopimuspalkkainen.

Työehtosopimuksen 17 §:n (vanha 15 §) on lisätty seuraava ko. ammattiryhmää koskeva määräys:

Teknisen tukkukaupan yritysmyynti- ja ostotoimintatehtävä

2. Yritysmyyjien ja -ostajien työ- ja palkkaehdot määräytyvät toimihenkilöitä koskevien määräysten mukaan.

3. Työehtosopimuksen palkkaehdot eivät koske palkkaliitteen vaativuusluokituksen mukaisessa ammatillisesti asiantuntijatehtäväksi erityisen vaativassa myynti- ja ostotehtävässä työskentelevien työntekijöitä, joiden palkka muodostuu osin tai kokonaan tulos- tai provisio-palkasta. Työnantaja ja työntekijä keskustelevat kuitenkin vuosittain palkkauksesta ja sen määräytymisen perusteista.

2. kohdan määräyksen mukaisesti työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät ovat luonteeltaan toimihenkilöitä ja heihin noudatetaan toimihenkilöitä koskevia työehtomääräyksiä (ei palkkamääräyksiä, kuten liisiä).

Muutoksen myötä tukkumyyjien ja ostajien voimassa olevaa palkkaa tulee verrata uuden vaativuusluokittelun mukaiseen vähimmäispalkkaan.

3. kohdan mukaisesti työehtosopimuksen palkkaehdot eivät koske *ammattilliseksi asiantuntijatehtäväksi* luokitellussa erityisen vaativassa myynti- ja ostotehtävässä työskenteleviä työntekijöitä, joiden palkka *muodostuu osin tai kokonaan provisiopalkasta*.

3.7. Asennus ja huoltotehtävissä työskentelevien työntekijän (ent. asentajat ja huoltomiehet) ammattiryhmäpöytäkirjan palkkamääräykset muuttuvat 1.10.2026

Asennus ja huoltotehtävissä työskentelevien työntekijöiden ammattiryhmäpöytäkirjan soveltamisalaan kuuluvat työntekijät tulevat jatkossa 1.10.2026 alkaen yleisen vaativuusluokituksen piiriin. Heiltä poistuvat omat ammattiryhmäkohtaiset vähimmäispalkkaa koskevat määräykset ja ohjeelliset ansioluvut. Vähimmäispalkkaa koskevia määräyksiä noudatetaan 30.9.2026 asti, ellei yleistä vaativuusluokitusta ole aiemmin otettu käyttöön. Yritys voi siirtyä noudattamaan yleistä vaativuusluokitusta jo tätä aiemmin.

Lisäksi ammattiryhmän muitakin palkkamääräyksiä yhtenäistetään osin yleisten työehtosopimuksen määräysten kanssa. Muita kuin vaativuusluokittelua ja sen mukaiseen palkitsemiseen liittyviä muutoksia ei kuitenkaan käsitellä tässä soveltamisohjeessa.

Muutoksen myötä asennus ja huoltotehtävissä työskentelevien työntekijöiden voimassa olevaa palkkaa tulee verrata uuden vaativuusluokittelun mukaiseen vähimmäispalkkaan.

Jatkossa asentajista ja huoltomiehistä käytetään nimitystä asennus ja huoltotehtävissä työskentelevät työntekijät.

3.8. Muut työehtosopimuksen 17 §:n (vanha 15 §) tarkoittamat ammattiryhmät ja muut työntekijät

Kaikki työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvat työntekijät tulevat jatkossa 1.10.2026 alkaen yleisen vaativuusluokituksen piiriin, ellei ammattiryhmäkohtaisesti ole toisin määrätty.

Tällä tarkoitetaan ainakin seuraavia ammattiryhmiä:

- Vahtimestarit
- Siivoojat
- Korjausompelijat
- Muut ”vieraan alan työntekijät”, joihin noudatetaan työnantajan päätoimialan mukaisesti kaupan työehtosopimusta

Esimerkki 10 (vastuunmyyjä)

Myyjällä on työkokemusta alalta 3 vuotta. Lisäksi työntekijän työehtosopimuksessa on sovittu, että hän vastaa ja huolehtii osastosta TES:n 14 § (vanha 12 §) 8. kohdan mukaisesti, ja hänelle maksetaan tästä työehtosopimuksen mukaista 5 % suuruista vastuulisää taulukkopalkasta laskettuna.

Työntekijän palkka on 1.8.2026 alkaen 2180 € + 5 %, eli TES:n vähimmäispalkan suuruinen (palkkaryhmä B + vastuulisä). Yhteensä työntekijän palkka on siten 2289 €.

Vastuumyyjän tehtävä sijoittuu tyypillisesti palkkausjärjestelmässä vaatavuusluokkaan vaativa ammattitehtävä (palkkaryhmä C). Koska työntekijällä on työkokemusta alalta 3 vuotta, hänen kohdallaan TES:n taulukon mukainen vähimmäispalkka on 2314 € (palkkaryhmä C, 4. vuosi, muu Suomi).

Vastuulisä poistuu työehtosopimuksesta, mutta koska siitä on nimenomainen kirjaus työ sopimuksessa, siirretään se osaksi hänen henkilökohtaista palkkaansa.

Työntekijän nykyinen työtehtävä on kuitenkin sijoitettu vaativan ammattitehtävän (palkkaryhmä C) mukaiseen taulukkoon. Uusi taulukkopalkka on siten korkeampi kuin hänen aiempi palkkansa (palkkaryhmä B taulukkopalkka + 5 % vastuulisä). Tämän vuoksi työntekijän uusi palkka on seuraavan palkanmaksukauden alusta 2314 €.

Vastuulisä 5 %
taulukkopalkasta

Myyjä,
ammattitehtävä,
palkkaryhmä B, 4.
vuosi, muu Suomi,
2180 €.

Myyjä, vaativa
ammattitehtävä,
palkkaryhmä C, 4.
vuosi, muu Suomi,
2314 €.

Esimerkki 11 (myymälänhoitajan sijaisuuslisä)

Myyjällä on työkokemusta alalta 5 vuotta. Lisäksi työntekijän työ sopimuksessa on sovittu, että hän vastaa ja huolehtii myymälästä myymälänhoitajan sijaisena TES 14 § (vanha 12 §) 9. kohdan mukaisesti, ja hänelle maksetaan tästä työehtosopimuksen mukaista 10 % suuruista myymälänhoitajan sijaisuuslisää taulukkopalkasta laskettuna.

Työntekijän tämänhetkinen palkka on 1.8.2026 alkaen 2290 € + 10 %, eli TES:n vähimmäispalkan suuruinen (palkkaryhmä B + myymälänhoitajan sijaisuuslisä, alkaen 1.8.2026). Yhteensä työntekijän palkka on siten 2519 €

Myymälänhoitajan sijaisen tehtävä sijoittuu tyypillisesti palkkausjärjestelmässä vaatavuusluokkaan vaativa ammattitehtävä (palkkaryhmä C) tai erikoisammattitehtävä (palkkaryhmä D). Koska työntekijällä on työkokemusta alalta 5 vuotta, hänen kohdallaan TES:n taulukon mukainen vähimmäispalkka on 2459 € (palkkaryhmä C, 6. vuosi, muu Suomi).

Myymälänhoitajan sijaisuuslisä poistuu työehtosopimuksesta, mutta koska siitä on nimenomainen kirjaus työ sopimuksessa, siirretään se osaksi hänen henkilökohtaista palkkaansa.

Tämän esimerkin mukaisessa tilanteessa vähimmäispalkan ylittävä osa katsotaan jatkossa hänen henkilökohtaiseksi palkanosakseen (sopimus palkka, liukuma, tms.).

Myymälänhoitajan
sijaisuuslisä 10 %
taulukkopalkasta

Myyjä,
ammattitehtävä,
palkkaryhmä B, 6.
vuosi, muu Suomi,
2290 €.

Myyjä, vaativa
ammattitehtävä,
palkkaryhmä C, 6.
vuosi, muu Suomi,
2459 €.

Esimerkki 12 (Yrityksen itse luoma vaativuusluokituksen väliporras, "Myyjä+")

Myyjällä on työkokemusta alalta 3 vuotta.

Työntekijän palkka 1.8.2026 alkaen on 2180 €, eli TES:n vähimmäispalkan suuruinen (palkkaryhmä B, 4. vuosi, muu Suomi).

Tosiasiallisesti työnantaja on kuitenkin työnohjovaltaa käyttämällä työsuhteen aikana osoittanut työntekijälle hieman vaativampia vastuita, jotka eivät sellaisenaan ole velvoittaneet työnantajaa maksamaan TES 14 § (vanha 12 §) 8. kohdan vastuulisää tai muutakaan TES:n perusteella määräytyvää lisää.

Myyjä,
ammattitehtävä,
palkkaryhmä B, 4.
vuosi, muu Suomi,
2180 €.

"Myyjä+", yrityksen
määrittelemä
lisäporras
ammattitehtävän ja
vaativan
ammattitehtävän
väliin, palkkaryhmä B
+ 3 %, 4. vuosi, muu
Suomi, 2245,4 €.

Vaativuusluokituksen yhteydessä todetaan, ettei työntekijän tehtäväkuvan mukainen työtehtävä sijoitu vaativan ammattitehtävän (palkkaryhmä C) luokitukseen. Yrityksessä kuitenkin halutaan luoda tehtävien vaativuudet paremmin tunnistavia väliluokkia tilanteissa, joissa tehtävien todetaan olevan vaativuudeltaan työehtosopimuksien vaativuusluokituskuvausten välimaastossa.

Asian ratkaistakseen yritys päätyy luomaan väliportaan ammattitehtävän ja vaativan ammattitehtävän luokitusten väliin, jonne työntekijän tehtäväkuvan mukaiset tehtävät sijoittuvat. Tästä "Ammattitehtävä+" kategoriasta yritys maksaa B palkkaryhmän palkkaa korotettuna 3 %:lla.

Välitaulukon myötä työntekijän uusi taulukkopalkka on siten korkeampi kuin hänen aiempi palkkansa (palkkaryhmä B taulukkopalkka. Tämän vuoksi työntekijän uusi palkka on seuraavan palkanmaksukauden alusta (2180 € + 3 %) eli 2245,4 €.

Esimerkki 13 (Myyjä II -tehtävä)

Myyjällä on työkokemusta alalta 3 vuotta.

Myyjä työntekijät ovat muodostuneet rakennustarvikkeiden myynnistä, joissa myyjältä on edellytetty myyntiartikkeleiden tavanomaista parempaa erikoistuntemusta, asiakkaan tarpeiden tuntemusta sekä kykyä antaa ohjausta sekä neuvontaa tuotteiden toimintaperiaatteista. Käytännössä kysymys on ollut työstä, joka on edellyttänyt pitkäaikaisella työkokemuksella hankittua vaativamman tason ammattitaitoa.

Myyjä II,
ammattitehtävä,
palkkaryhmä C, 4.
vuosi, muu Suomi,
2314 €.

Myyjä, vaativa
ammattitehtävä,
palkkaryhmä C, 4.
vuosi, muu Suomi,
2314 €

Verratessa työn sisältöä vaativan ammattitehtävän kriteereihin voidaan havaita, että edellytykset vaativalle ammattitehtävälle ovat samankaltaisia. Työntekijällä on pidemmän ammattialakokemuksen kautta hankittua ammatillista erityisosaamista, joka liittyy mm. tuotteisiin ja niiden myyntiprosessiin. Tällainen tehtävä sijoittuu tyypillisesti palkkausjärjestelmässä vaativuusluokkaan vaativa ammattitehtävä (palkkaryhmä C). Koska työntekijällä on työkokemusta alalta 3 vuotta, hänen kohdallaan TES:n taulukon mukainen vähimmäispalkka on 1.8.2026 alkaen 2314 € (C, 4. vuosi, muu Suomi).

4. Logistiikan ja toimihenkilöiden vaativuusluokitukset ja palkkaryhmät 1.1.2024-30.9.2026

Logistiikan ja toimihenkilöiden vaativuusluokitukset ovat määräytyneet työehtosopimuksen palkkaliitteen kohtien 3. ja 4. mukaisesti. Vaativuusluokitus on korvannut aiemman työehtosopimuksen palkkaliitteen kohdan 3. Konttoritöiden vaativuustasot. Päivitettyä vaativuusluokitusta on voitu soveltaa jo ennen 1.1.2024.

Toimihenkilöiden vaativuusluokitusta on sovellettu myös sellaisiin työntekijöihin, joilla ei ole työehtosopimuksessa oman ammattiryhmän taulukkopalkkoja. Se on siten toiminut yleisenä vaativuusluokituksena ns. ”muille ammattiryhmille”. Vaativuusluokitus on korvannut aiemman työehtosopimuksen palkkaliitteen kohdan 2. Vaativuustasojen yleiskuvaus.

4.1. Uusi yhdistetty vaativuusluokitus 1.10.2026 alkaen

Työehtosopimuksen vaativuusluokitusta on uudistettu tammikuun 2025 työehtosopimusneuvotteluissa. Liitot ovat päätyneet *yhteen yleiseen vaativuusluokitukseen, jota noudatetaan kaikkien ammattiryhmien kohdalla*, ellei työsopimuksen nimenomaisesta määräyksestä muuta johdu. Käytännössä päivitetyn vaativuusluokituksen muutokset ovat lähinnä teknisiä sanamuotojen osalta, sillä niillä pyritään kuvaamaan yleisemmin kaikkien työehtosopimuksen pääammattiryhmien työtehtäviä.

Muutoksilla ei liittojen näkemyksen mukaan pitäisi olla vaikutusta jo toteutettuihin logistiikkatyöntekijöiden, toimihenkilöiden ja mahdollisten muiden työntekijöiden vaativuusluokituksiin. Ne säilyvät ennallaan, ellei työtehtävien vaativuudessa ole tapahtunut muutosta tai jos tehtäväkuvaukset ovat muutoin virheelliset.

	AMMATTITEHTÄVÄ	VAATIVA AMMATTITEHTÄVÄ
Kuvaus	Tehtävässä edellytetään tavanomaista ammatillista osaamista ja käytännön työmenetelmien hallintaa, joka voidaan hankkia (työpaikka)koulutuksella tai (ammatti)alan työkokemuksella. Vaadittava tavanomainen ammatillinen osaaminen voi liittyä esimerkiksi tuotteisiin, palveluihin, prosessiin, koneisiin tai järjestelmiin. Tehtävät toistuvat pääosin samankaltaisina, mutta niihin liittyvät päätöksentekotilanteet voivat edellyttää harkintaa ohjeiden ja ratkaisumallien puitteissa. Vuorovaikutustilanteet ovat pääasiassa tietojen välittämistä ja jakamista eri sidosryhmien kanssa ja voivat edellyttää myös vähäistä opastamista tai ohjaamista. Tehtävään voi liittyä pienten kokonaisuuksien vastuu, esim. pienestä tuote-, palvelu tai muusta työkokonaisuudesta.	Tehtävässä edellytetään amatillista erityisosaamista, joka voidaan hankkia tehtävään sopivan (työpaikka)koulutuksen ja/tai monipuolisen tai pidemmän (ammatti)alan kokemuksen kautta. Vaadittavat ammatilliset erityistiedot ja -taidot voivat liittyä esim. tuotteisiin, palveluihin, (myynti)prosessiin, koneisiin, (tieto)järjestelmiin, ohjelmistoihin tai vuorovaikutustilanteisiin. Esimerkiksi myynti- tai asiakaspalveluprosessi voi olla yksilöllinen ja kestoaltaan pidempi kuin yksittäinen myynti- tai asiakaspalvelutapahtuma. Päätöksentekotilanteet edellyttävät harkintaa yleisluonteisten ohjeiden ja ratkaisumallien puitteissa. Vuorovaikutus eri sidosryhmien kanssa voi edellyttää neuvontaa, opastamista ja ohjaamista. Tehtävään voi liittyä työn organisointivastuuta tai esimerkiksi vastuu (myynti)prosessista, palvelu- tai muusta työkokonaisuudesta.
Palkkaryhmä	B	C

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 2.0. / 14.4.2025.

ERITYISAMMATTITEHTÄVÄ	AMMATILLINEN ASIAANTUNTIJATEHTÄVÄ
Tehtävä edellyttää laajempaan kokonaisuuteen tai prosessiin liittyvää osaamista. Osaaminen hankitaan tyypillisesti ammatillisen koulutuksen ja/tai vankan kokemuksen kautta. Tehtävässä edellytetään syvällistä ja/tai laajaa erityisosaamista esimerkiksi tuotteisiin, palveluihin, (myynti)prosesseihin, koneisiin, (tieto)järjestelmiin, ohjelmistoihin tai vuorovaikutustilanteisiin liittyen. Päätöksentekotilanteet ovat vaihtelevia ja edellyttävät ongelmien itsenäistä selvittämistä ammatillisen erityisosaamisen pohjalta, ts. valmiita ratkaisumalleja ei välttämättä ole heti saatavilla. Tehtävään liittyvä vuorovaikutus on tyypillisesti vaikuttamista eri tahoihin ja/tai muiden toimintaan ja valintoihin. Tehtävään liittyy vastuu esimerkiksi laajasta tai vaativasta työ- tai palvelukokonaisuudesta tai prosessista ja/tai työn organisointivastuuta, asiakas- tai tietojärjestelmävastuuta taikka taloudellista vastuuta.	Ammatillinen asiantuntijatehtävä, jossa edellytetään tyypillisesti teoreettista koulutusta tai muulla tavoin hankittua vastaavaa osaamista. Työ sisältää itsenäistä ongelmien analysointia ja ratkaisujen tuottamista. Työtä ohjaa väljästi määritellyt menettelytavat ja päätösten tueksi on haettava, yhdisteltävä ja analysoitava itsenäisesti tietoa. Valmiita ratkaisumalleja ei tyypillisesti ole aina saatavilla. Vuorovaikutus on luonteeltaan asiantuntijana vaikuttamista ja työ vaatii tyypillisesti neuvottelutaitoja. Tehtävässä ollaan vastuussa asioiden valmisteluista ja/tai ratkaisusta ja asiantuntijan näkemyksillä on merkitystä tehtäessä päätöksiä ko. asiakokonaisuuteen liittyen.
D	Sopimuspalkka

4.2. Ylemmät toimihenkilöt, asiantuntijatehtävät ja ICT-toimihenkilöt

Ylemmät toimihenkilöt eivät asemansa puolesta ole Kaupan työehtosopimusten soveltamispiirissä, eikä Kaupan työehtosopimuksen työehto- ja palkkamääräyksiä noudateta heihin, ellei työ sopimuksella ole toisin sovittu.

Työehtosopimuksen uudistetussa vaativuusluokituksessa on tunnistettu kuitenkin *ammatilliset asiantuntijatehtävät*, joissa ei ole määritelty täsmällistä vähimmäispalkkaa. On kuitenkin syytä huomata, että jotkin ammatilliset asiantuntijatehtävät (ja erityisesti näitä kuvaksia vielä vaativammat tehtävät) voivat olla ns. ylemmien toimihenkilöiden työtehtäviä.

Kaupan työehtosopimuksen ICT-toimihenkilöitä koskevaan pöytäkirjaan on tullut myös muutoksia 1.1.2024 alkaen. Käytännössä heidän työsuhteisiinsa noudatetaan jatkossa Kaupan työehtosopimuksen toimihenkilöitä koskevia työehtoja. Pöytäkirjan palkkamääräyksissä on kuitenkin ko. erityistä ammattiryhmää koskevat täsmällisemmät vaativimpien tehtävien vaativuusluokittelut ja palkkataulukot, sekä muutamat erityiset palkkamääräykset. Näiden työntekijöiden kohdalla vaativuusluokitus on tullut toteuttaa samalla tavoin vuoden 2023 loppuun mennessä. Kyseisen pöytäkirjan mukaisessa luokittelussa voidaan kuitenkin noudattaa menetelyn osalta kaikkea tässä soveltamisohjeessa esitettyä.

5. Kaupan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän vaativuusluokittelua koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen Kaupan liiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAM:n prosessissa

5.1. Prosessin tarkoitus ja edellytykset

Tässä kappaleessa on kuvattu Kaupan työehtosopimuksen mukainen palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskeva erimielisyysprosessi. Menettely osin eroaa tavanomaisesta Kaupan työehtosopimuksen tulkintaa koskevasta erimielisyysprosessista.

Liitot voivat harkintansa mukaan työnantajan tai yrityksen työntekijöiden pyynnöstä käynnistää tässä kuvattun prosessin työpaikalla vallitsevan erimielisyyden ratkaisemiseksi. Lähtökohtaisesti liitot konsultoivat paikallisia osapuolia pyrkimyksenään löytää ratkaisu paikallisesti. Erimielisyysprosessi on viimesijainen keino riidan ratkaisemiseksi ilman tuomioistuinprosessia.

Paikalliset osapuolet (työnantaja ja työntekijät) voivat pyytää pääsyä tämän prosessin mukaiseen menettelyyn, jos he eivät ole asianmukaisista pyrkimyksistään huolimatta päässeet ratkaisuun paikallisesti. Prosessin käynnistämisen edellytyksenä on osapuolten dokumentoitu täsmällinen käsitys erimielisyyden kohteena olevien teetettävien työtehtävien vaativuuselementeistä ja näiden tehtävien keskinäisestä hierarkiasta

Tyypillisesti erimielisyys koskee osapuolten välillä vallitsevaa poikkeavaa käsitystä **työtehtävän tosiasiallisesta sisällöstä**. Liitot eivät pysty arvioimaan sitä, kuinka kauan esimerkiksi työtehtävään perehdyttäminen kestää tai millaisista työsuorituksista työntekijän työtehtävä koostuu. **Nämä asiat tulee selvittää työpaikalla niiden tahojen kanssa, jotka asioista parhaiten tietävät.** Vasta näiden tietojen jälkeen voidaan ratkaista työehtosopimuksen tulkintaa koskeva erimielisyys **oikeasta vaativuusluokasta ja siten vähimmäispalkan tasosta**.

Liitot palauttavat asian käsittelyn työpaikoille, jos edellä mainitut vähimmäisvaatimukset prosessin käynnistämiseksi eivät täyty.

5.2. Työtehtävän vaativuuden arviointi

Osapuolten tulee vastata seuraaviin kysymyksiin itsenäisesti ja tämän jälkeen tarkastella vastauksia yhdessä. Lopputuloksena osapuolten tulee muodostaa näkemys siitä, mistä asioista ollaan samaa mieltä ja mistä eri mieltä. **Tämä on prosessin käynnistämisen ehdoton edellytys ja asia palautetaan paikallistasolle, jos näitä asioita ei ole selkeästi dokumentoitu.**

Osapuolten tulee arvioida erimielisyytenä olevan työtehtävän vaativuuselementtejä mm. alla olevan jaotteen ja kysymysten perusteella.

Vaativuuden arvioinnissa *ei* tule huomioida:

- Työntekijän yksilöllisiä ominaisuuksia ja moniosaamista
- Työntekijän suoriutumista ko. tehtävässä
- Erilaisia kuormittavuus- ja olosuhdetekijöitä (fyysinen rasitus, alhainen tai korkea lämpötila, kiire jne.)

Tehtävän sisällöllinen tarkastelu

- Mitä osaamista eli tietoja ja taitoja työtehtävässä tarvitaan?
 - Tarvitaanko koulusta / kokemusta, millaista ja kuinka pitkäkestoista?
 - Kuinka nopeasti työtehtäviin oppii? (Esim. lyhyt perehdytys, aikaisempaa kokemusta vastaavista tehtävistä, tiettyä koulutusta tai kursseja?) Missä ajassa työntekijän oletetaan suoriutuvan työtehtävistä itsenäisesti ”tavoitetasolla”?
- Kuinka ohjeistettua tai itsenäistä työ on? Millaista ongelmanratkaisua tehtävään liittyy?
 - Pitääkö itse kehittää ratkaisuja ongelmiin? Esim. työ on selvästi ohjeistettua ja itsenäisiä päätöksiä ei juurikaan tehdä vs. tehtävässä pitää tehdä itsenäisiä päätöksiä kokemuksen ja saatavilla olevan tiedon perusteella.
- Millaista tehtävään liittyvä vuorovaikutus on?
 - Kenen kanssa ollaan tekemisissä (esim. lähitiimi, koko organisaatio, asiakkaat, muut yritykset) ja millaisia vuorovaikutustilanteet ovat (tiedon jakamista, välittämistä tai vaikuttamista toisiin esim. opastusta, neuvottelua, johtamista).
- Millaista vastuuta tehtävään liittyy? Vastuu omasta työstä, vastuu laajemmasta kokonaisuudesta?

Tehtävän sisällön ja vaativuuden tarkastelu suhteessa yrityksen muihin tehtäviin

- Millaista tehtävän vaativuus on suhteessa muihin työpaikan saman ammattiryhmän tehtäviin tai muiden ammattiryhmien tehtäviin?

Edellinen luettelo ei ole tyhjentävä. Osapuolten tulee käsitellä asia kyseisen työtehtävän näkökulmasta kattavasti.

5.3. Lopputulos ja erimielisyyden ratkaiseminen liittojen prosessissa

Lopputuloksena tulee olla selkeä kuvaus työtehtävistä ja listaus siitä, mistä asioista osapuolet ovat yksimielisiä ja mistä asioista ollaan erimielisiä.

Liitot konsultoivat osapuolia tarpeelliseksi katsomallaan tavalla erimielisyysprosessin edetessä. Tavoitteena on edelleen paikallisen sovintoratkaisun löytäminen. Liitot palauttavat asian paikalliseen prosessiin, jos edellä mainitut tiedot ovat jollain tavalla puutteellisia.

Harkintansa mukaan liitot voivat hyödyntää erimielisyyden ratkaisemiseksi ulkopuolista asiantuntijaa työtehtävän vaativuuden arvioinnissa. Tästä päätetään yhdessä yrityksen kanssa ja siitä aiheutuneista kustannuk-

sista vastaa yritys. Selvyyden vuoksi todetaan, että yritykset saavat hyödyntää sisäisessä vaativuuden määrittelyssä ja erilaisten järjestelmien luomisessa ulkopuolisia asiantuntijoita. Tällainen menettely ei kuitenkaan voi ohittaa liittojen erimielisyysprosessia, jos asia on edelleen jäämässä paikallisesti erimieliseksi.

Liitot arvioivat lopulta sitä, onko tilanteessa mahdollisuutta tehdä yksimielistä ehdotusta erimielisyyden ratkaisemiseksi. Tällainen ehdotus ei ole työehtosopimuksen tulkintaa koskeva sitova kannanotto, vaan ratkaisuehdotus konkreettisen erimielisyyden ratkaisemiseksi.

Ehdotus annetaan tiedoksi molemmille osapuolille.