

Kaupan työehtosopimuksen uudistettu palkkausjärjestelmä ja vaativuusluokitus

Tiivistetyt ohjeet

Nämä tiivistetyt ohjeet perustuvat Kaupan liiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin yhdessä laatimiin kaupan työehtosopimuksen uuden palkkausjärjestelmän vaativuusluokituksen soveltamisohjeisiin.

1. Mistä uudistuksessa on kyse?

Kaupan työehtosopimukseen on otettu käyttöön yksi yhteinen tehtävän vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä, jota sovelletaan myyjiin ja muihin kaupan työehtosopimuksen ammattiryhmiin (pois lukein huolto- ja liikenneasematyöntekijät) 1.10.2026 alkaen. Palkkausjärjestelmä uudistuksella on luotu uudet vaativuusluokituskuvaukset ja taulukkopalkat ammattitehtävälle, vaativalle ammattitehtävälle, erityisammattitehtävälle ja ammatilliselle asiantuntijatehtävälle. Uusi palkkausjärjestelmä tunnistaa paremmin myyjän työhön liittyvät vaativuustekijät, ja palkan vähimmäistaso määräytyy jatkossa ensisijaisesti tehtävän vaativuuden perusteella. Vaativuuden lisäksi palkkaan vaikuttavat mm. erilaiset olosuhteet, henkilökohtainen kokemus ja osaaminen, sekä tehtävässä suoriutuminen. Näitä arvioidaan erikseen, eikä tämä ohje koske näitä palkkaelementtejä.

Uudistus ei koske vähittäiskaupan esihenkilöiden tai kaupan logistiikan esihenkilöiden työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.

Palkkausjärjestelmä uudistus lähtee liikkeen työpaikkakohtaisesta prosessista, jossa:

- kuvataan tehtävät sellaisina kuin ne tosiasiallisesti ovat (tehtävänkuvaukset)
- arvioidaan tehtävien vaativuus yhteisillä periaatteilla (työehtosopimus, soveltamisohje)
- sijoitetaan tehtävät vaativuusluokkiin
- varmistetaan, että palkkaus täyttää työehtosopimuksen vähimmäisvaatimukset

Tämä Kaupan liiton ja PAMin yhteinen tiivistetty ohje keskittyy siihen, miten prosessi kannattaa käytännössä tehdä.

2. Tehtävän vaativuuden arviointi

Työntekijän työtehtävän vaativuustaso ja palkkaryhmä määräytyvät työn vaativuusarvioinnin perusteella. Työtehtävän vaativuutta määriteltäessä arvioidaan nimenomaan *työtehtävää, ei työntekijää*.

Vaativuutta määriteltäessä **ei huomioida**:

- työntekijän yksilöllisiä ominaisuuksia tai moniosaamista
- työntekijän suoriutumista tai tehokkuutta
- kuormittavuus- tai olosuhdetekijöitä (esim. kiire, lämpötila, fyysinen rasitus, kellonaika)

Seuraavat kysymykset auttavat vaativuusarvioinnissa:

1. Tehtävässä tarvittava osaaminen

- Millaista osaamista (tietoja ja taitoja) tehtävä edellyttää?
- Edellyttääkö tehtävä koulutusta tai tietynlaista työkokemusta? Kuinka pitkäkestoista edellytetävän koulutuksen ja ennen kaikkea kokemuksen tulee olla, jotta työntekijä suoriutuu työstä?
- Kuinka nopeasti tehtävään oppii ja missä ajassa työntekijän odotetaan suoriutuvan tehtävästä itsenäisesti?

2. Itsenäisyys ja ongelmanratkaisu

- Kuinka ohjeistettua työ on?
- Tehdäänkö työ pääosin valmiiden ohjeiden mukaan vai edellyttääkö se itsenäistä harkintaa ja ratkaisujen kehittämistä?

3. Vuorovaikutus

- Kenen kanssa tehtävässä ollaan tekemisissä (asiakkaat, tiimi, koko organisaatio, ulkopuoliset)?
- Onko vuorovaikutus pääasiassa tiedon välittämistä vai vaikuttamista, neuvontaa, opastamista tai neuvottelua?

4. Vastuu

- Mistä tehtävässä ollaan vastuussa?
- Onko kyse vain omasta työstä vai laajemmasta kokonaisuudesta, prosessista tai muiden työn organisoinnista?

5. Suhde muihin tehtäviin

- Miten tehtävän vaativuus suhteutuu työpaikan muihin myyjien tai muiden ammattiryhmien tehtäviin?

Luettelo ei ole tyhjentävä. Näihin kysymyksiin vastaaminen auttaa muodostamaan **tehtävän vaativuuden pohjan**.

3. Prosessin vaiheet työpaikalla

Vaihe 1. Prosessin käynnistäminen ja osapuolet

Prosessi tehdään yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien (luottamusmies tai muu edustaja) kanssa. Olennaista on, että mukana ovat henkilöt, jotka tunnetusti tuntevat tehtävien todellisen sisällön. Työpaikalla voidaan perustaa useampihenkkinen työryhmä, jotta tehtävänkuvausten käsittelyssä ovat mukana henkilöt, jotka tuntevat tehtävät ja kykenevät arvioimaan niiden vaativuutta.

Vaihe 2. Tehtävänkuvausten laatiminen

Jokaisesta tehtäväkokonaisuudesta laaditaan kirjallinen tehtävänkuvaus. Tehtävänkuvauksen tulee vastata todellista työtä. Tehtävänimikkeellä ei ole tässä kohtaa väliä. Tehtävänkuvauksen tulee perustua tehtävän tämänhetkiseen sisältöön, eikä esimerkiksi siihen, millainen tehtävä on joskus aiemmin ollut.

Hyvä tehtävänkuvaus sisältää ainakin:

- tehtävän nimenkeskeiset työtehtävät ja vastuut
- tarvittavan osaamisen
- vuorovaikutuksen luonteen
- päätöksenteko- ja vastuualueet

Vaihe 3. Sisäinen vaativuushierarkia

Ennen vaativuusluokkaan sijoittamista tehtävät asetetaan keskinäiseen järjestykseen:

- Mitkä tehtävät ovat vaativuudeltaan samantasoisia?
- Mitkä tehtävät ovat selvästi vaativampia tai vähemmän vaativia?

Tässä vaiheessa yritys voi hyödyntää omia arviointimallejaan tai asteikkojaan. Työehtosopimus ei estä hienojakoisempia yrityskohtaisia ratkaisuja, eli esimerkiksi erilaisten väliluokkien ja -portaiden luomista (B+, C+ jne.).

Vaihe 4. Sijoittaminen vaativuusluokkiin

Kun tehtävänkuvausten sisäinen hierarkia on muodostettu, tehtävät sijoitetaan työehtosopimuksen vaativuusluokkiin:

- Ammattitehtävä (B)
- Vaativa ammattitehtävä (C)
- Erityisammattitehtävä (D)
- Ammatillinen asiantuntijatehtävä (sopimuspalkka)

Työ sijoitetaan siihen luokkaan, joka kokonaisuutena parhaiten vastaa tehtävän vaativuutta.

Työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä uudistus ei edellytä yrityksen omien palkkausmallien muuttamista. Keskeistä on varmistaa, että jokainen tehtävä on luokiteltu ja työntekijän palkka on vähintään kyseisen vaativuusluokan vähimmäispalkan tasolla.

Vaativuusluokitus tehdään aina, vaikka palkka olisi jo selvästi taulukon yläpuolella. Mikäli tehtäväkuvat päivittyvät, tulee paikallisten osapuolten päivittää myös tehtäväkuvaus ja vaativuusluokitus.

4. Keskeisimmät muutokset ja mahdolliset palkkavaikutukset

4.1. Kaupan työehtosopimusta koskevat muutokset

Palkkausjärjestelmäuudistuksen myötä erilaiset kaupan työehtosopimuksen vaativuuteen perustuvat lisät poistuvat (esim. vastuulisä ja myymälähoitajan sijaisuuslisä, tukkumyyjä I, tukkumyyjä II ja tukkumyyjä III, somistaja I, somistaja II ja erityisen vaativa somistus). 1.10.2026 jälkeen näitä määräyksiä ei siten sovelleta.

Mikäli työntekijän työtehtävä arvioidaan kokonaisuutena vaativammaksi, tämä huomioidaan jatkossa jo peruspalkassa sijoittamalla työntekijän työtehtävä vaativuusluokituksessa korkeammalle.

Seuraavassa on lyhyesti käyty läpi esimerkinomaisesti tavallisempia tilanteita:

4.2. Työskentely osittain vaativammassa tehtävässä

Jos työntekijä tekee korkeamman vaativuusluokan tehtäviä vähäistä suuremmassa määrin, tämä on huomioitava palkkauksessa. Vaativamman tehtävän lisä voidaan suorittaa esimerkiksi:

- suhteutetulla kuukausipalkalla
- tunti- tai vuorokohtaisella korkeammalla palkalla
- kiinteällä lisällä

Yksittäiset vaativammat tehtävät eivät automaattisesti nosta koko tehtävää ylempään vaativuusluokkaan – ratkaisevaa on kokonaisuus ja pääsääntöisyys.

Esimerkki: Työntekijän työstä 60 % sijoittuu tasolle B ja 40 % tasolle C. Tällöin työntekijän vähimmäispalkan tulee muodostua siten, että siitä 60 % on B-tason ja 40 % C-tason mukaista.

5. Erimielisyysprosessi – mitä tehdään, jos asiasta ei päästä paikallisesti yhteisymmärrykseen?

Mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan ensisijaisesti **paikallisesti** palaamalla tehtävänkuvaukseen, vaativuustekijöihin ja niiden määrittelyssä käytettyihin kriteereihin. Osapuolten tulee seikkaperäisesti dokumentoida erimielisyyden syyt: mistä ollaan samaa ja mistä eri mieltä. Vasta tämän jälkeen asia voi edetä liittojen käsittelyyn.

Kaupan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskeville erimielisyyksille on oma, tavanomaisesta erimielisyysprosessista poikkeava menettely. Osapuolten tulee arvioida erimielisyytenä olevan työtehtävän vaativuselementtejä mm. alla olevan jaottelun ja kysymysten perusteella.

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?