

Palkkausjärjestelmä uudistuu

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksessa otetaan käyttöön tehtävän vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä. Uutta järjestelmää käyttöön otettaessa kenenkään henkilökohtainen kokonaispalkka ei laske.

Liitot ovat vuoden 2025 työehtosopimusneuvotteluissa sopineet uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta. Uusi järjestelmä tulee voimaan 1.10.2026. Uudistuksessa otetaan käyttöön uudet työtehtäviin perustuvat vaativuusryhmät.

Uuden järjestelmän tavoitteena on tunnistaa aiempaa paremmin työtehtäviin kuuluvia vaativuustekijöitä ja huomioida apteekkien työntekijöiden monipuolistuneet tehtävät. Vaativuuselementtien tunnistamiseksi on haastateltu sekä apteekkareita että apteekin henkilöstön edustajia. Liittojen asiantuntijoiden lisäksi, uutta luokittelua ovat laatineet ulkopuoliset palkitsemisen ammattilaiset. Uutta järjestelmää on myös pilotoitu useassa apteekissa.

Soveltamisohjeet

Näiden ohjeiden tarkoituksena on auttaa osapuolia uusien palkkamääräyksien käyttöönottamisessa. Ohjeita päivitetään tarpeen vaatiessa. Liitot järjestävät myös koulutusta palkkausjärjestelmä uudistuksesta.

Uudet palkkamääräykset ovat alan vähimmäisehtoja. Työnantajat voivat aina poiketa niistä työntekijän eduksi. Työtehtävät ja tehtävänimikkeet voivat vaihdella apteekkien välillä. Uusi vaativuusryhmittely ja palvelusvuositakuu määrittävät jatkossa sovellettavat vähimmäispalkat.

Työnvaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän keskiössä on nimenomaan työtehtävien vaativuuden arviointi. Työehtosopimuksen työaikoihin perustuvat lisät säilyvät ennallaan. Ne maksetaan peruspalkan päälle kuten aikaisemminkin.

Sijoittaminen vaativuusryhmiin 31.5.2026 mennessä

Työnantaja toteuttaa uudistuksen ja sijoittaa työntekijät uusiin vaativuusryhmiin. Tämä tulee tehdä 31.5.2026 mennessä.

Työnantaja laatii tehtäväkuvauksen, josta ilmenee vaativuusryhmään sijoittamisessa tarvittavat tiedot. Vaativuusryhmiin sijoittamisen kannalta olennaista on tehtävässä tarvittava osaaminen, työskentelyn itsenäisyys, työssä tarvittava harkinta sekä mahdolliset erityisvastuut.

Tehtäväkokonaisuus kuuluu siihen ryhmään, joka parhaiten vastaa työtehtävien edellyttämää osaamista ja muuta tehtävän vaativuutta. Kaikissa apteekeissa/yrityksissä ei välttämättä sijoitu henkilöstöä kaikkiin ryhmiin, työntekijät voivat olla sijoittuneena vain yhteen ryhmään.

Työtehtävien vaativuutta ei pysty päättelemään pelkästään ammattinimikkeen perusteella.

Vaativuusarvioinnissa arvioidaan nimenomaan työkokonaisuutta, joka sisältää yksittäisiä työsuorituksia tai irrallisia tehtäviä. Kokonaisuusarviointi ratkaisee. Työtehtäväkokonaisuuteen voi kuulua myös erilaisia vaativuudeltaan vähäisempiä rutiinitehtäviä, eikä se tarkoita sitä, että työtehtävä olisi automaattisesti vähemmän vaativa.

Apteekilla/yrityksillä voi olla työehtosopimuksen vaativuusluokittelua yksityiskohtaisempi vaativuusarviointiprosessi ja useammasta vaativuustasosta koostuva palkkausjärjestelmä. Mikäli apteekilla/yrityksellä on jo oma järjestelmä, nyt tehtävänä on tehdä karkea jaottelu siitä, miten nämä tehtävät sijoittuvat työehtosopimuksen mukaiseen vaativuusryhmittelyyn.

Henkilökohtaista suoriutumista ei arvioida vaativuusryhmittelyssä

Työtehtävän vaativuutta määriteltäessä, arvioidaan työtehtävää, ei työntekijää. Kaikilla työntekijöillä on yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka auttavat heitä suoriutumaan työstään. Jotkut oppivat vaadittavat taidot nopeammin kuin toiset tai muuten suoriutuvat toista paremmin. Nämä elementit tulee erottaa tehtävän vaativuutta kuvaavista elementeistä. Tulevaisuudessa palkkaustyöryhmä jatkaa tällaisiin elementteihin kohdistuvien asioiden työstöä, ja jossain kohtaa henkilökohtaista suoriutumista arvioiva osa voi tulla osaksi tätä uutta palkkausjärjestelmää. *Tässä kohtaa suoritetaan kuitenkin vain sijoittaminen vaativuusryhmiin tehtäväkokonaisuuden vaativuuteen perustuen*, henkilön suoriutuminen ei vaikuta asiaan.

Apteekki/yritys voi aina halutessaan palkita työntekijää erilaisilla muilla tavoilla kuten henkilökohtaisella lisällä tai esim. omalla tulospalkkio/bonusjärjestelmällään. Tällainen palkitseminen on järjestelmän ulkopuolista eikä se vaikuta työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan määrittelyyn.

Vaativuusarvioinnin periaatteet

- Arvioidaan tehtävää, ei työntekijää
- Vaativuuden arvioinnin perustana on täysin hyväksytty suoritus (ei ali – tai ylisuoriutuminen)
- Tehtävä arvioidaan sellaisena kuin se tällä hetkellä on (muutostilanteissa tehtäväkuvaus tarkistetaan, jos tehtävä on muuttunut olennaisesti)
- Tehtäväkuvaus ja palkanmääräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä

Esimerkkejä tehtävien sijoittelusta vaativuusryhmiin:

Vaativuusryhmä 1

- Tehtävät, jossa hoidetaan rajattua tehtäväkenttää eli esim. vain siivoukseen tai tavaroiden kuljetukseen liittyvät tehtävät.
- Tehtävät, joissa toimitaan muita työntekijöitä avustavassa roolissa. Hoidetaan rutiininomaisia tehtäviä kuten esimerkiksi hyllytetään tavaroita ohjeiden mukaan tai hoidetaan kassatehtäviä rajatusti (vain asiakkaiden rahastus).

Soveltamisesimerkki: Apteekki palkkaa opiskelijan iltaisin tehtävään kassatyöhön. Opiskelijalla on aiempaa kokemusta apteekkityöstä. Tällaisessa tilanteessa tehtävä sijoittuu vaativuusryhmään 1.

Vaativuusryhmä 2

- Toimitaan itsenäisesti apteekin työntekijän perustehtävässä. Hoidetaan monipuolisia tehtäviä, sisältäen esimerkiksi kassatyöskentelyä, tavarakuormien purkamista ja tavaroiden hyllytystä, jätteiden huoltoa sekä farmaseuttista henkilöstöä avustavia tehtäviä. Tehtävään vaadittava osaaminen on saatettu hankkia esimerkiksi lääkealan perustutkinnolla (lääketeknikko) tai työkokemuksella apteekissa.

Soveltamisesimerkki: Työntekijä on työskennellyt apteekin perustehtävissä tavaralogistiikassa ja kassalla muutaman vuoden ajan. Hän on opetettu tehtäviin työpaikalla eikä hänellä ei ole lääkealan perustutkintoa. Tällaisessa tilanteessa tehtävä sijoittuu vaativuusryhmään 2.

Vaativuusryhmä 3

- Toimitaan itsenäisesti apteekin työntekijän perustehtävässä. Tehtävään sisältyy ns. perustehtävien lisäksi oma erityisalue: esimerkiksi erityinen työpainotus ja osavastuu jostakin tuoteryhmästä, joistakin hallinnollisista ja/tai toimistotehtävistä tai apteekin työntekijöiden työvuorosunnittelusta. Työntekijällä on erityisosaamista omaan erityistehtäviinsä liittyen. Näiden omien osaamis- ja vastuualueiden osalta voidaan ohjeistaa muuta henkilöstöä.

Soveltamisesimerkki: Apteekki on palkkaamassa teknistä työntekijää, jolta edellytetään lääketeknikon koulutusta. Tehtäviin kuuluisi asiakaspalvelua ja tavaralogistiikkaa. Työtehtävät sisältävät lisäksi some-kanavien ylläpitoa ja sisällöntuotantoa. Tällaisessa tilanteessa tehtävä sijoittuu vaativuusryhmään 3.

Soveltamisesimerkki: Apteekki on palkkaamassa teknistä työntekijää, joka on koulutukseltaan kosmetologi. Hänen tehtäviinsä kuuluisi asiakaspalvelua ja tavaralogistiikkaa. Asiakaspalvelussa hyödynnetään hänen kosmetologin koulutustaan ja hän osallistuu apteekin sisäisiin keskusteluihin, jotka koskevat apteekin kosmetiikkatuotteiden valikoimaa. Tällaisessa tilanteessa tehtävä sijoittuu vaativuusryhmään 3.

Vaativuusryhmä 4

- Toimitaan itsenäisesti toimihenkilötasoisessa tehtävässä tai tehtävään on nimetty selkeästi määritelty oma vastuualue. Esimerkkeinä esim. apteekin hallinnollisten tehtävien hoito, kuten palkkahallinto, reskontra tai kirjanpito tehtävät tai sairaanhoitajan koulutuksen ja osaamisen takia määriteltyt erityistehtävät.
- Vaativuusryhmään 3 sijoittuvissa tehtävissä saattaa myös olla jotain erityisvastuita, mutta ryhmässä 4 erityistehtävät tai -vastuut vievät merkittävän osan työajasta.

Soveltamisesimerkki: Apteekki on palkkaamassa työntekijää, jolla on soveltuva koulutus ja hän tulee vastaamaan apteekin verkkokaupan kokonaisuudesta (esim. ulkoasu, tuotevalikoima sekä logistiikka). Tällaisessa tilanteessa tehtävä sijoittuu vaativuusryhmään 4.

Soveltamisesimerkki: Apteekin yhteydessä toimii terveystaluspiste, jossa sairaanhoitaja vastaa pääosin palvelupisteessä tehtävästä työstä. Tällaisessa tilanteessa tehtävä sijoittuu vaativuusryhmään 4.

Vähimmäispalkat ja palvelusvuositakuu

Vaativuusryhmien vähimmäispalkat löytyvät työehtosopimuksen palkkaliitteestä. Apteekkien työntekijöille otetaan 1.10.2026 käyttöön uudet vaativuusryhmiä vastaavat vähimmäispalkat. Palvelusryhmiä vastaavat palkkaryhmät poistuvat.

Tämä tarkoittaa sitä, että muutos hetkellä työsuhteessa olevalle työntekijälle määritetään uuden järjestelmän mukainen vaativuusryhmä. Tämä tieto ilmoitetaan työntekijälle kirjallisesti. Vanhaa palkkaryhmää koskeva kirjaus mitätöityy ja menettää merkityksensä, koska vanhaa palkkausjärjestelmää ei enää ole. Uusi vaativuusryhmä tulee vanhan palkkaryhmän tilalle.

Palvelusvuositakuu nostaa vähimmäispalkkaa palvelusvuosien karttumiseen perustuen. Palvelusvuositakuun perusteella työntekijän vähimmäispalkka muodostuu työtehtävän vaativuuteen perustuvan vaativuusryhmä (1–4) mukaisen vähimmäispalkan ja palvelusvuosia vastaava takuuprosentin perusteella. Työntekijän vähimmäispalkkataso tulee tarkistaa 3,6 ja 8 palvelusvuoden täytyttyä.

Palvelusvuodet	Takuuprosentti
3	4
6	8
8	12

7.1.2026

Henkilökohtaisen kokonaispalkan on oltava

- 3 palvelusvuoden kohdalla tehtävän vaativuuden perusteella määräytyvä vähimmäispalkka korotettuna 4 prosentilla
- 6 palvelusvuoden kohdalla tehtävän vaativuuden perusteella määräytyvä vähimmäispalkka korotettuna 8 prosentilla
- 8 palvelusvuoden kohdalla tehtävän vaativuuden perusteella määräytyvä vähimmäispalkka korotettuna 12 prosentilla

Esimerkki 1:

Työntekijän työsuhde on alkanut 7.1.2024. Hänet on sijoitettu 1.10.2026 vaativuusryhmään. Työntekijän palkka on 2100 €/kk. Hänen palkkansa ylittää II vaativuusryhmän vähimmäispalkan.

Työntekijälle tulee täyteen 3 palvelusvuotta 7.1.2027. Työntekijän vähimmäispalkkataso tulee tarkistaa tässä kohtaa. Hänen vähimmäispalkkatasonsa tulee olla 2040 €/kk + 4 % = 2121,60 €/kk. Hänen palkkansa tulee nostaa vähintään palvelusvuositakuuta vastaavalle tasolle.

Esimerkki 2:

Työntekijä ja hänen työsopimukseensa on kirjattu palkkaryhmä III. Hänen palkkansa on 30.9.2026 2400 €/kk. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä hänen vaativuusryhmäkseen määritetään vaativuusryhmä II (vähimmäispalkka 2040 €/kk). Hänelle on kertynyt palvelusvuosia vähän yli 7 vuotta, joten uuden palkkausjärjestelmän mukainen vähimmäispalkka on hänen tapauksessaan 2040 €/kk + 8 % = 2203,20 €/kk. Työntekijän palkka (2400 €/kk) ylittää uuden järjestelmän vähimmäispalkan ja uudistuksen yhteydessä on sovittu, että työntekijöiden muutoshetkellä voimassa olemassa olevat palkat eivät laske, joten työntekijän vaativuusryhmä muuttuu, mutta hänen palkkansa säilyy ennallaan ja on muutoksen jälkeenkin 2400 €/kk.

Palvelusvuositakuu eroaa palvelusvuosiportaista sillä, että uudessa järjestelmässä kokemusvuodet karttavat tasavuosin. Kun työntekijällä kolmen palvelusvuotta takana, hän kolmannessa "vuosiportaassa". Aikaisemmin tätä kutsuttiin neljänneksi palvelusvuosiportaaksi ja siihen pääsi kun 3 palvelusvuotta ja yksi päivä työkokemusta oli takana. Uudella porrastuksella on haluttu selkeyttää kokemusvuosien laskentaa, kun se ilmaistaan tasavuosina.

Palkkausjärjestelmäuudistuksen tausta

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen palkkausjärjestelmäuudistus alkoi vuonna 2018, kun Apta ja PAM sopivat palkkaustyöryhmän perustamisesta työehtosopimusneuvotteluissa.



7.1.2026

Tuolloin todettiin, että apteekkien nykyinen palkkausjärjestelmä perustuu nimikkeisiin eikä enää vastaa nykyajan tarpeita. Apteekkien palkkausjärjestelmän uudistus jatkui koronapandemian jälkeen kesäkuussa 2022 yhteistyössä Mandatumin konsulttien kanssa ja sai rahoitusta TYÖ2030-ohjelmasta.

Järjestelmää uudistettiin niin, että se perustuu työn vaativuuteen ja apteekkien työntekijöiden monipuolistuviin tehtäviin, kuten verkkoapteekkitoimintaan ja digitaaliseen osaamiseen, järjestelmä huomioi myös apteekin ulkopuolelta tulevien työntekijöiden roolit, kuten kosmetologit, joita nykyinen järjestelmä ei tunnista.

Toimiva palkkausjärjestelmä voi lisätä alan vetovoimaa ja kiinnostavuutta nuorten ja alanvaihtajien keskuudessa. Toimiva palkkausjärjestelmä pyrkii vahvistamaan apteekkien asemaa työpaikkoina, joissa on hyvät mahdollisuudet jatkuvaan oman osaamisen kehittämiseen ja tietojen syventämiseen terveyttä tukevien palvelujen asiantuntijana.