

Gemensamma anvisningar av Finsk Handel och Servicefacket PAM för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad i handelns kollektivavtal

14.4.2025 / version 2.0

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

Innehållsförteckning

Innehåll

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.
1. DET NYA LÖNESYSTEMET I HANDELNS KOLLEKTIVAVTAL SOM BYGGER PÅ KLASIFICERING ENLIGT UPPGIFTENS SVÅRIGHETSGRAD	1
1.1. Det nya systemet bygger på förbundens gemensamma lönesystemarbetsgrupps arbete — nya klassificeringar för logistikarbetare och tjänstemän gäller fr.o.m. 1.1.2024.....	1
1.2. Expediter och andra yrkesgrupper omfattas av den gemensamma svårighetsklassificeringen fr.o.m. 1.10.2026	1
1.3. Förbundens gemensamma tillämpningsanvisningar och andra riktlinjer	2
1.4. Allmänna anmärkningar om den nya klassificeringen och företagets lönesystem	2
2. FASTSTÄLLANDE AV LÖN OCH FÖRFARANDE ENLIGT DEN NYA SVÅRIGHETSKLASIFICERINGEN	3
2.1. Vad avses med bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad?	3
2.2. Principerna för bedömning av svårighetsgrad	4
2.3. Svårighetsklass hos arbetsuppgifter och ersättning utifrån den	5
2.4. Placering av en arbetsuppgift i svårighetsklassen och arbete i (delvis) mer krävande uppgift	6
2.5. Grunderna för uppgiftens placering i en svårighetsklass är den arbetsbeskrivning som arbetsgivaren delgett.....	8
2.6. Utarbetandet av uppgiftsbeskrivningen som en del av fastställandet av lön.....	9
2.7. Minimilöner.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
3. ÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET BESTÄMMELSER PÅ GRUND AV KLASIFICERINGEN ENLIGT SVÅRIGHETSGRAD OCH DESS INVERKAN PÅ LÖNER	11
3.1. Klassificeringen i relation till företagets eget lönesystem	11
3.2. Tillägg för arbetsgruppens äldste ("bas") slopades 31.12.2023	12
3.3. Ansvarstillägg för expedit och butiksanställda och vikariatillägg för vikarie för butiksföreståndare gäller t.o.m. 30.9.2026.....	14
3.4. Expedit II-bestämmelsen gäller t.o.m. 30.9.2026	14
3.5. Dekorätörers yrkesgruppsprotokoll gäller t.o.m. 30.9.2026.....	15
3.6. Partiförsäljare och -inköparens yrkesgruppsprotokoll slopas 1.10.2026.....	15
3.7. Lönesbestämmelser i yrkesgruppsprotokollet för arbetstagare som arbetar i montörs- och serviceuppgifter (f.d. montörer och servicemän) ändras 1.10.2026	16
3.8. Övriga yrkesgrupper och arbetstagare enligt 17 § (tidigare 15 §) i kollektivavtalet	16
4. LÖNEGRUPPER OCH SVÅRIGHETSKLASSE R FÖR LOGISTIKARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN 1.1.2024-30.9.2026	18
4.1. Ny kombinerad svårighetsklass fr.o.m. 1.10.2026.....	19
4.2. Högre tjänstemän, expertuppgifter och IKT-tjänstemän	20
5. FINSK HANDELS OCH SERVICEFACKET PAM:S PROCESS VID MENINGSSKILJAKTIGHETER GÄLLANDE LÖNESYSTEM OCH SVÅRIGHETSKLASSE R I HANDELNS KOLLEKTIVAVTAL	VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.
5.1. Processens syfte och förutsättningar.....	20
5.2. Bedömning av arbetsuppgiftens svårighetsgrad	21
5.3. Slutresultat av processen vid meningsskiljaktigheter	22

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

1. Det nya lönesystemet i handelns kollektivavtal som bygger på klassificering enligt uppgiftens svårighetsgrad

1.1. Det nya systemet bygger på förbundens gemensamma lönesystemarbetsgrupps arbete — nya klassificeringar för logistikarbetare och tjänstemän gäller fr.o.m. 1.1.2024

Finsk Handel rf (Finsk Handel eller FH) och Servicefacket PAM rf (PAM) har som en del av kollektivavtalsförhandlingarna 2023 reviderat kollektivavtalets lönebestämmelser för logistikarbetare och tjänstemän. I samband med reformen infördes nya klassificeringar enligt uppgiftens svårighetsgrad som bättre än tidigare identifierar svårighetsklasserna i arbetsuppgifterna. Utifrån dessa klassificeringar fastställs också minimilönerna. Dessutom har förbunden uppdaterat de allmänna och yrkesgruppsspecifika lönebestämmelserna i kollektivavtalet i enlighet med reformen.

I avtalsförhandlingarna 2023 kom man också överens om en motsvarande revidering av lönesystemet för expedit och butiksanställda. Arbetsgruppen har förberett ändringar inför avtalsförhandlingarna 2025, och de träder i kraft senast den 1 oktober 2026.

De nya svårighetsklasserna för logistikarbetare och tjänstemän samt lönetabellerna enligt dessa har trätt i kraft den 1 januari 2024. Arbetsgivarna har tillsammans med personalen gått igenom det på arbetsplatserna och förberett sig för förändringen. Förändringen gäller samtliga företag som omfattas av tillämpningsområdet för handelns kollektivavtal och som anställer logistikarbetare (tidigare "lagerarbetare") eller tjänstemän (tidigare "kontorsanställda") enligt kollektivavtalet.

Anställda som omfattas av kollektivavtalet för chefer inom handelns logistik eller kollektivavtalet för chefer inom detaljhandeln eller högre tjänstemän står utanför handelns kollektivavtal och omfattas inte av förändringen.

Det centrala målet med lönesystemreformen har varit att revidera lönebestämmelserna i kollektivavtalet så att de bättre motsvarar kravfaktorerna i dagens arbete, och att lönen bestäms utifrån arbetets svårighetsklass. För att kunna identifiera dessa faktorer i arbetet har mer än 50 företag inom olika branscher i handeln och företagens personalföreträdare (förtroendemän) intervjuats. Utifrån dessa intervjuer har arbetsgruppen tagit fram olika beskrivningar. Förutom förtroendemän har dels även arbetsgivarföretagens representanter och deras personalföreträdare deltagit i arbetet. Utöver förbundens experter har även utomstående ersättningsexperter medverkat i arbetsgruppens arbete.

1.2. Expedit och andra yrkesgrupper omfattas av den gemensamma svårighetsklassificeringen fr.o.m. 1.10.2026

Ändringen som genomfördes den 1 januari 2024 har ännu inte haft en inverkan på till exempel expedit, dekoratörer, partiförsäljare och -inköpare eller montörer. För dessa yrkesgruppers del har ändringen förberetts under avtalsperioden 2023–2025, och i kollektivavtalsförhandlingarna 2025 har man kommit överens om ändringar som görs i kollektivavtalet. Ändringarna träder i kraft senast den 1 oktober 2026, om inte annat anges.

I och med lönesystemreformen kommer de separata protokollen över vissa yrkesgrupper såsom dekoratörer samt partiförsäljare och -inköpare att strykas från handelns kollektivavtal. Lönerna för dessa arbetsuppgifter kommer i fortsättningen att bestämmas enligt handelns kollektivavtals allmänna klassificering enligt uppgiftens svårighetsgrad. Lönebestämmelserna i protokollet för arbetstagare som arbetar i montörs- och serviceuppgifter (tidigare montörer och servicemän) kommer också att ändras. De nödvändiga yrkesgruppsspecifika bestämmelserna har införlivats i bestämmelserna i kollektivavtalets kapitel 4 som också innehåller ändringar. Dessa ändringar påverkar dock inte kollektivavtalets tillämpningsområde.

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

I fortsättningen kommer svårighetsklassificeringen i kollektivavtalets lönebilaga att följas för samtliga yrkesgrupper, om inte annat anges i kollektivavtalet. Klassificeringen kommer även att tillämpas på anställda i företag för vilka det inte finns några yrkesgruppsspecifika lönebestämmelser.

1.3. Förbundens gemensamma tillämpningsanvisningar och andra riktlinjer

Syftet med dessa tillämpningsanvisningar är att hjälpa lokala parter i frågor som rör tolkningen av kollektivavtalets bestämmelser. Tillämpningsanvisningarna återspeglar förbundens vilja om hur lönesättningen ska genomföras lokalt. Förbunden förbehåller sig rätten att ändra och uppdatera dessa anvisningar och riktlinjer vid behov.

Förbunden anordnar vid behov gemensam utbildning om lönesystemreformen. Dessutom kan de publicera nödvändiga föreskrifter eller andra riktlinjer utöver dessa tillämpningsanvisningar. Det lönar sig att gå in på det egna fackförbundets webbplats för att säkerställa att man har den senaste versionen av tillämpningsanvisningarna.

Dessa riktlinjer har uppdaterats i kollektivavtalsförhandlingarna 2025 genom att ett avsnitt om den överenskomna lönesystemändringen för expedit och butiksanställda och andra yrkesgrupper har lagts till.

1.4. Allmänna anmärkningar om den nya klassificeringen och företagets lönesystem

Lönebestämmelserna i handelns kollektivavtal fastställer minimivillkoren för branschen. Företag kan alltid avvika från dessa till arbetstagarens fördel. I den nya klassificeringen har man identifierat uppgifter som är mer krävande och som skiljer sig från typiska yrkesuppgifter och kräver en högre lön. Det är därmed fråga om en minimilönenivå som bestäms utifrån uppgiftens svårighetsklass.

Arbetsuppgifterna, de yrkesbeteckningar som används och arbetets faktiska innehåll varierar avsevärt mellan olika företag. Företag tillämpar också i stor utsträckning sina egna lönesättningsmodeller där man identifierat olika mer krävande arbetsuppgiftshelheter. Fackförbunden rekommenderar att företag tar fram egna mellankategorier eller klassificeringar utöver handelns kollektivavtals klassificering om det finns arbetsuppgifter som faller mellan de olika nivåerna. Företag kan också ta hänsyn till dessa nivåer genom att betala sina anställda en högre grundlön, ett fast tillägg eller en skift- eller timbaserad bonus utifrån en högre svårighetsnivå.

Avsikten med kollektivavtalets grova indelning i olika klasser enligt svårighetsgrad är inte att ingripa i eller ändra företagets eventuella egna lönesystem så länge lönerna överensstämmer med åtminstone den miniminivå som fastställs i kollektivavtalet. Lite förenklat uttryckt kan man säga att företagen bör jämföra sin nuvarande lönenivå med *de nya minimilönerna som fastställs i kollektivavtalet utifrån arbetsuppgiftens svårighetsgrad*. För att kunna genomföra en sådan jämförelse måste företagen först fastställa de gällande arbetsuppgifternas svårighetsgrad på arbetsplatsen och placera uppgifterna i de klasser som anges i kollektivavtalet. Utifrån dessa bestäms minimilönen i arbetsuppgiften i fråga.

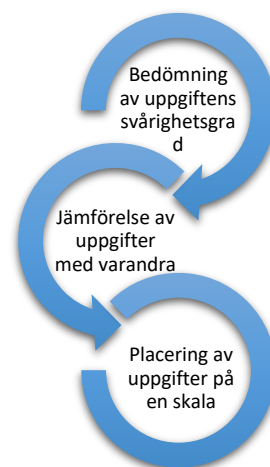
Dessa tillämpningsanvisningar gäller särskilt den nya klassificeringen enligt svårighetsgrad som fokuserar på att bedöma svårighetsklassen hos en uppgift. De tillägg som baserar sig på till exempel arbetsplatsens förhållanden och arbetstider ska hållas åtskilda från denna klassificering, och de betalas separat på grundlönen, precis som man gjort hittills. De kan därför inte beaktas i lönenivån när den nuvarande lönen jämförs med minimilönen enligt kollektivavtalet. Mer om lönepåverkan i kapitel 3.

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

2. Fastställande av lön och förfarande enligt den nya svårighetsklassificeringen

2.1. Vad avses med bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad?

Bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad är *en systematisk process där uppgifter placeras i en logisk ordning*. I jämförelsen bedöms uppgiftens svårighetsgrad, uppgifterna jämförs med varandra och placeras slutligen på en skala i enlighet med kollektivavtalet. Företag kan tillämpa en bedömningsprocess som är betydligt mer detaljerad än kollektivavtalets klassificering och ett lönesystem som består av flera olika svårighetsklasser.



Exempel 1

Exemplet nedan illustrerar en hypotetisk situation där företaget har identifierat 22 tydligt olika arbetsuppgifter/-roller för expedit, logistikarbetare och tjänstemän. Företaget har ett eget system där svårighetsgraden hos uppgifterna/rollerna har bedömts som en helhet på en skala från 1–10. Nu görs en grov indelning av hur dessa uppgifter passar in i den mer detaljerade klassificeringen i enlighet med kollektivavtalet. I exemplet hamnar vissa uppgifter även utanför klassificeringen, eftersom de är uppgifter som faller utanför tillämpningsområdet för handelns kollektivavtal.

Titel/roll	Uppgiftens svårighetsklass enligt företagets utvärdering (skala 1–10)	Gällande kollektivavtal och dess motsvarande kravklassificering
Logistikarbetare 1	2	Yrkesuppgift (B)
Expedit 1	2	Yrkesuppgift (B)
Logistikarbetare 2	3	Yrkesuppgift (B)
Expedit 2	3	Yrkesuppgift (B)
Dekoratör 1	3	Krävande yrkesuppgift (C)
Logistikarbetare 3	3	Yrkesuppgift och krävande yrkesuppgift (B-C)
Logistikarbetare 4	4	Krävande yrkesuppgift (C)
Tjänstemannauppgift 1	4	Krävande yrkesuppgift (C)
Expedit 3	4	Yrkesuppgift och krävande yrkesuppgift (B-C)
Expedit 4	5	Krävande yrkesuppgift (C)
Expedit 5	6	Krävande yrkesuppgift och specialyrkesuppgifter (C-D)
Logistikarbetare 5	5	Krävande yrkesuppgift och specialyrkesuppgifter (C-D)
Dekoratör 2	5	Krävande yrkesuppgift och specialyrkesuppgifter (C-D)

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

Expedit 6	6	Specialyrkesuppgift (D)
Logistikarbetare 6	6	Specialyrkesuppgift (D)
Expedit 7	6+	Specialyrkesuppgift och expertuppgift (D-E)
Logistikarbetare 7	6+	Specialyrkesuppgift och expertuppgift (D-E)
Logistikarbetare 8	7	Expertuppgift (E)
Tjänstemannauppgift 2	7	Expertuppgift (E)
Tjänstemannauppgift 3	8	Högre tjänstemän, omfattas inte av handelns kollektivavtal och klassificeringen
Chef inom logistik 1	6	Kollektivavtal för chefer inom handelns logistik, omfattas inte av klassificeringen
Chef inom logistik 2	9	Kollektivavtal för chefer inom handelns logistik, omfattas inte av klassificeringen

Efter den ovan beskrivna klassificeringen bestäms den anställdes uppgiftsbaserade minimilön utifrån minimilönen enligt klassificeringen och andra allmänna eller yrkesgruppspecifika lönebestämmelser i kollektivavtalet.

För tjänstemän ("kontorsanställda") har ett dylikt lönesystem i flera nivåer som bygger på svårighetsklasserna använts redan länge. I det nya systemet har svårighetsklasserna som kvalificerar för olika lönegrupper dock ändrats.

Ett helt nytt system och nya klassificeringar med beskrivningar av svårighetsklasser har tagits fram för uppgifter inom logistik, försäljning och andra yrkesgrupper. Den nya klassificeringen innehåller därför helt nya bestämmelser för minimilön för arbetsuppgifter med högre svårighetsklasser som tidigare inte fanns med i kollektivavtalet.

2.2. Principerna för bedömning av svårighetsgrad

De gemensamma bestämmelserna och tillämpningsanvisningarna för Finsk Handel och PAM bygger på följande allmänna principer för bedömning av svårighetsgrad.

- Det är uppgiften som bedöms, inte uppgiftsinnehavaren/arbetstagaren.
- Det bildas en gemensam syn på arbetet (arbetsgivare och personalföreträdare).
- Bedömningen baserar sig på godkänd prestation (inte under- eller överprestation).
- Arbetstagarens nuvarande lön påverkar inte bedömningen.
- Uppgiften bedöms som den är nu (vid behov görs uppgiftsbeskrivningen och bedömningen på nytt vid förändringar).
- Om det inte finns tillräckligt med information om uppgiften, kan den inte bedömas.

Dessa principer behandlas mer i detalj nedan.

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

2.3. Svårighetsklass hos arbetsuppgifter och ersättning utifrån den

Vid placering i svårighetsklasserna beaktas följande kriterier: kompetens, omdöme, arbetets självständighet, organiseringsansvar samt interaktionens art. Dessa kriterier beskrivs i nivåbeskrivningarna som beskriver yrkesuppgifter, krävande yrkesuppgifter, specialyrkesuppgifter och yrkesmässiga expertuppgifter.

Den totala svårighetsgraden på uppgifterna kan bestå av många olika element. I bedömningen bedöms *uttryckligen arbetshelheten eller rollen, inte varje enskild arbetsprestation eller arbetsuppgift*. Det kan hända att vissa mer krävande arbetsprestationer och -uppgifter *framhävs i rollen och är så betydande att de påverkar den övergripande bedömningen*. På motsvarande sätt kan det i en arbetsuppgift även ingå olika rutinuppgifter med lägre kravnivå, men det behöver inte automatiskt betyda att uppgiften är mindre krävande. Bedömningen av helheten är därför avgörande.

Svårighetsklassen för olika uppgifter kan som helhet bedömt vara densamma, även om olika svårighetsmoment betonas i bedömningen. Detta innebär att i en viss krävande yrkesuppgift kan interaktionen vara viktig, medan i en annan krävande yrkesuppgift spelar interaktionen mindre roll, men däremot krävs det mer djupgående produktkunskap och processkunnande. Uppgifterna kan därmed vara mycket olika, men ha samma svårighetsklass.

Det är därför ytterst viktigt att man på arbetsplatsen går igenom och identifierar svårighetsfaktorerna hos de egna arbetsuppgifterna. Först därefter kan man ta fram en intern kravhierarki för olika uppgifter och bedöma hur uppgifterna passar in i kollektivavtalets klassificering enligt svårighetsgrad.

Uppgifternas kravnivå kan inte bestämmas enbart utifrån yrkesbeteckningen. Det är fullt möjligt att uppgifternas svårighetsklass varierar hos anställda som arbetar i samma företag och har samma uppgifter – beroende på verksamhetsplatsen man arbetar på. Det kan till exempel bero på att vissa arbetar mer självständigt och deras roll består av mer mångsidiga element som kräver bredare tillämpning och omdöme i arbetet. På en annan verksamhetsplats kan arbetsrollerna vara snävare så att uppgiftens svårighetsgrad, bedömd som helhet, är mindre krävande än vad som nämns ovan.

Arbetets kravfaktorer bör alltid bedömas specifikt för varje företag. Lönen som betalas för liknande arbetsuppgifter i ett annat företag kan inte anses vara en betydande faktor i jämförelsen. Målet är att försöka lösa dessa faktorer företagsspecifikt mellan arbetsgivaren och personalföreträdaren.

När svårighetsgraden för en arbetsuppgift fastställs, bedöms *arbetsuppgiften, inte arbetstagaren i fråga*. Alla arbetstagare har individuella egenskaper som hjälper dem att klara av sitt arbete. De kan till exempel *lära sig de nödvändiga färdigheterna snabbare och därmed utföra arbetet bättre* än andra. Större effektivitet, till exempel i plockning inom logistik, eller en försäljares bättre kundservicefärdigheter och efterföljande positiv kundrespons gör inte jobbet *mer krävande eller svårare utan återspeglar snarare arbetstagarens prestation i arbetet*. Sådana här element som hänvisar till utförandet av arbetsuppgifterna bör åtskiljas från arbetsuppgiftens svårighetsklass och ska inte beaktas när arbetsuppgifter och arbetstagare placeras i svårighetsklassificeringen. På samma sätt placeras en arbetstagare som uppnår fina försäljningsresultat inte automatiskt på en högre nivå i klassificeringen, eftersom det handlar om arbetstagarens individuella kompetens eller prestation. Utifrån dessa kan företaget belöna sina anställda till exempel med ett personligt

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

tillägg eller med olika individuella eller gruppsspecifika incitament eller andra typer av belöningar, såsom provisions- och bonusarrangemang.

På samma sätt ingår det i vissa arbeten miljö- och stressfaktorer (t.ex. låg temperatur, fysisk belastning) som bestäms av kollektivavtalet eller företagets egen praxis. Så kallad multikompetens, dvs. att man utför flera arbetsuppgifter med samma svårighetsgrad, ökar i sig inte uppgiftens svårighetsgrad. Dessa faktorer bör inte beaktas vid bedömningen av *arbetets svårighetsgrad och den lön som fastställs utifrån den*.

2.4. Placering av en arbetsuppgift i svårighetsklassen och arbete i (delvis) mer krävande uppgift

Arbetet tillhör den svårighetsklassen som bäst motsvarar dess svårighetsgrad. Arbetet kan bestå av flera uppgifter på olika nivåer, vilkas svårighetsgrad varierar avsevärt. Enskilda mer krävande uppgifter leder dock i princip inte till en högre svårighetsklass för uppgiften som helhet.

Arbetsuppgifternas karaktär spelar roll med tanke på om lön betalas permanent enligt en högre svårighetskategori eller endast under tiden den anställda utför dessa uppgifter. Om den anställda som regel utför uppgifter som tillhör en högre kategori, bör den fasta lönen också vara högre.

Till exempel i en situation där man arbetar som skiftledare under vissa skift och i samband med det ansvarar för olika organisatoriska uppgifter som liknar chefsansvar, anses dessa mer krävande uppgifter vara en del av uppgiftsbeskrivningen. I detta fall betalas lön enligt en högre löneklass för hela arbetstiden. Om å andra sidan uppgifter med en högre svårighetsklass tydligt kan begränsas till den tid som de utförs, betalas högre lön endast för tiden i fråga.

Anställda med en svårighetsklass som motsvarar 'yrkesuppgift' (lönegrupp B) kan ha särskilda ansvarsområden som är betydande jämfört med deras kollegor som utför samma arbete. Ofta har sådana tydliga avvikelser i arbetsuppgiftens svårighetsklass ("mellanliggande svårighetsklasser") redan beaktats i företagets egen lönepraxis (t.ex. tim- eller skiftsbaserade eller på annat sätt bestämda tillägg utifrån svårighetsklassen, högre månadslön), även om arbetet som helhet enligt kollektivavtalet inte ska placeras i en högre svårighetsklass (t.ex. krävande yrkesuppgift, lönegrupp C).

Fackförbunden har förhandlat fram en ändring av 13 § (tidigare 11 §) 5 punkten gällande arbetstillägg i kollektivavtalet. Tillägget har slopats från kollektivavtalet och ersatts av följande bestämmelse som bättre tar hänsyn till det som beskrivs ovan:

Arbete i en mer krävande uppgift

5. När en anställd utför arbete med en högre svårighetsklass och gör det i betydande omfattning, måste dess inverkan på ersättningen fastställas eller överenskommas lokalt.

Lön kan utbetalas till exempel per timme, skift och uppgift eller på något annat liknande sätt, till exempel som fast bonus eller tillägg.

Enligt föreskriften ska *betydande avvikelser* i arbetsuppgifternas svårighetsgrad beaktas i arbetstagarens lön. Kollektivavtalet tar inte ställning till hur detta genomförs i praktiken.

Exempel 2 (löner för 2023)

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

Om 70 % av arbetstagarens arbete består av yrkesuppgifter och 30 % av krävande yrkesuppgifter, bör 30 %-andelen beaktas i lönen. Till exempel kan den uppgiftsbaserade lönen beräknas proportionellt utifrån lönerna i lönegrupperna B och C ($0,7 * 2\,372\text{ €} + 0,3 * 2\,564\text{ €} = 2\,439,6\text{ €}$).

Om en mer krävande arbetsuppgift tydligt baserar sig på vissa arbetsskift eller -timmar, kan arbetsgivaren betala en högre lön för dessa skift eller timmar. Om man tidigare för uppgifterna utbetalat ett arbetstillägg eller annat motsvarande tillägg enligt kollektivavtalet, ska saken konstateras gemensamt. Ett gemensamt konstaterande kan till exempel göras genom att konstatera att det nuvarande skifttillägget är specifikt inriktat på arbetets svårighetsgrad, och att det är tillräckligt för att täcka arbetstagarens minimilön enligt kollektivavtalet på det sätt som avses här.

Om svårighetsgraden i en arbetstagares arbete avsevärt skiljer sig från den normala svårighetsgraden, bör arbetstagaren i princip placeras i en högre svårighetsgrad, såvida avvikelserna inte beaktats på något annat sätt som beskrivs ovan (t.ex. man betalar lön enligt en högre svårighetsgrad per skift).

Exempel 3 (löner för 2023)

Arbetstagaren arbetar i huvudsak med yrkesuppgifter (lönegrupp B), men har beredskap att arbeta i mer krävande uppgifter tack vare den introduktion och utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller. Men på grund av arbetsskiftsrotationen varierar andelen mer krävande uppgifter beroende på löneutbetalningsperioden.

Arbetsgivaren betalar en timlön på 16,03 euro för alla mer krävande uppgifter, i enlighet med lönegrupp C. Andelen mer krävande uppgifter kan variera hur mycket som helst under en löneutbetalningsperiod.

I situationer som exemplet ovan är det därmed möjligt att andelen mer krävande arbete varierar avsevärt under en löneperiod eller annan granskningsperiod. Således kan andelen mer krävande uppgifter ha varit till exempel 10 % under föregående löneperiod, medan andelen under en senare period uppgår till 70 %. Det är svårt att beakta den här typen av variation i den fasta lönen. Arbetsgivaren har agerat i enlighet med kollektivavtalet om en högre minimilön enligt kollektivavtalet har utbetalats för mer krävande uppgifter och utifrån det utförda arbetet.

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

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

Företaget kan redan ha infört ett system där den lön som utbetalas till arbetstagaren ligger på den nivå som anges i kollektivavtalet. De nya lönebestämmelserna i kollektivavtalet, som tar hänsyn till arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medför inte i sig någon skyldighet för arbetsgivaren att ändra sina nuvarande lönesystem ifall minimilönerna följs i enlighet med de nya svårighetsklasserna.

Det är också möjligt att man på samma arbetsplats, med samma yrkesbeteckning och under samma arbetsavtal (t.ex. logistikarbetare eller expedit) utför uppgifter som varierar något vad gäller svårighetsklassen. Detta kan bero på att vissa uppgifter kräver att man har särskilda färdigheter, kunskaper, utbildning eller andra egenskaper, men att arbetstagaren *inte enbart anställs för att utföra dessa uppgifter*.

Ofta har arbetsgivaren beaktat dylika specialuppgifter på ett betydligt mer detaljerat sätt än vad som anges i kollektivavtalets svårighetsklassificering, så att arbetsgivaren betalar ett tim-, skift- eller uppgiftstillägg i enlighet med 13 § (gamla 11 §) 5 punkten i kollektivavtalet. Det kan också hända att arbetsgivaren bestämmer på grundval av sin direktionsrätt att tilldela arbetstagaren mer krävande uppgifter under en längre tidsperiod, varvid kravnivån på arbetstagarens uppgiftshelhet under en längre tidsperiod kan variera till exempel mellan allmänna yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter. I detta fall kan arbetstagarens lön också förändras beroende på den tilldelade uppgiften, på samma sätt som för arbete som berättigar till olika OB-tillägg (arbete under obekväma tider) och arbetstidstillägg.

I situationer som beskrivits ovan är det ofta fråga om att arbetsplatsen gemensamt identifierat olika svårighetselement, för vilka man redan före revideringen av kollektivavtalets lönesystem betalat en högre månadslön eller tim- och skiftspecifika tillägg, utifrån det utförda arbetet. Syftet med revideringen av lönesystemets klassificering har inte varit att ändra eller förhindra sådan praxis. Dylika situationer bör dock konstateras lokalt, till exempel mellan arbetsgivaren och personalens företrädare, för att undvika oklara situationer.

Revideringen kommer inte att innebära att en arbetstagare kan förflyttas till helt andra uppgifter utan uppsägningsgrund eller utan ett giltigt avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådana förändringar ska alltid utvärderas från fall till fall.

2.5. Grunderna för uppgiftens placering i en svårighetsklass är den arbetsbeskrivning som arbetsgivaren delgett

För varje uppgiftshelhet på arbetsplatsen ska en arbetsbeskrivning upprättas. Den ska innehålla de uppgifter som behövs för uppgiftens placering i en viss svårighetsklass. Upprättandet av arbetsbeskrivningen kräver konkret kunskap om uppgiftens innehåll så att dess svårighetsgrad kan bedömas på lämpligt sätt. Oenigheter kan uppstå i situationer där parterna har en avvikande uppfattning om vilka uppgifter arbetshelheten består av. Uppgiftens svårighetsgrad ska bedömas med hjälp av en skriftlig arbetsbeskrivningsblankett eller annan liknande beskrivning som ifylls (t.ex. i arbetsgivarens elektroniska system).

Arbetsbeskrivningarna följs upp regelbundet och ses över om uppgiften har ändrats. Mer detaljerade rutiner kan definieras i företaget. Det viktigaste är att säkerställa att arbetsbeskrivningarna – enligt vilka arbetstagarna och de uppgifter de utför placeras i svårighetsklasser – stämmer överens med verkligheten. Detta är särskilt viktigt om förändringar i arbetsuppgifterna leder till förändringar i arbetsuppgiftens svårighetsklass. Således kan väsentliga förändringar inom ramen för arbetsledningsrätten kräva ett förfarande i enlighet med samarbetslagen. Om det däremot är fråga om en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtal, krävs både uppsägningsgrunder enligt arbetsavtalslagen och ett eventuellt förhandlingsförfarande enligt samarbetslagen.

Arbetsgivaren går igenom uppgiftsbeskrivningen tillsammans med förtroendemannen. Om ingen förtroendemannan har utsetts, kan uppgiftsbeskrivningar diskuteras tillsammans med en eller flera personalföreträdare. Mer detaljerade processer kan definieras på företagsnivå, och nödvändiga parter kan involveras i det på ett lämpligt sätt. Det är en bra idé att arbetsgivaren och arbetstagarna går igenom uppgiftsbeskrivningens klassificering. Detta kan göras fritt, till exempel i grupp. Ett öppet förfarande ökar transparensen i processen och bidrar till att säkerställa att innehållet i de uppgifter som ligger till grund för uppgiftsbeskrivningen förstås på samma sätt. Det bidrar också till att placeringen i rätt svårighetsklass fastställs med större noggrannhet.

Ibland kan det vara så att arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om en mycket detaljerad uppgiftsbeskrivning, också som en del av arbetstagarens arbetsavtal. I så fall bör man alltid från fall till fall ta ställning till om det är fråga om att *ändra arbetsavtalet*, vilket kräver överenskommelse eller till exempel uppsägningsgrunder av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl. I arbetsavtalet ingår dock i vanliga fall inte uppgiftsbeskrivningar, vilket betyder att ändringar i uppgiftsbeskrivningar handlar om att *arbetsgivaren utövar sin direktionsrätt* inom de gränser som arbetsavtalet tillåter. Det handlar alltså om normal arbetsledning, och en integrerad del av den är att bestämma om innehållet i arbetsprestationen och uppgiftsbeskrivningen mer i detalj.

2.6. Utarbetandet av uppgiftsbeskrivningen som en del av fastställandet av lön

Uppgiftsbeskrivningen och grunderna för fastställandet av lön diskuteras mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det mest naturliga är att göra det till exempel i samband med rekryteringen eller då det sker större förändringar i arbetsbeskrivningen. Detta avser inte på något sätt normala situationer som baserar sig på utövandet av direktionsrätt inom den aktuella arbetsenheten.

Arbetsgivaren godkänner och beslutar om den slutliga arbetsbeskrivningen. Eventuella frågor gällande arbetet eller arbetsbeskrivningen ska diskuteras utan dröjsmål mellan arbetstagaren och chefen.

Fastställandet av lön utifrån arbetets svårighetsklass görs på nytt om kravnivån hos arbetstagarens arbetsuppgift förändras permanent, såvida förändringen inte redan beaktats vid avtalets ingående på det sätt som beskrivs i slutet av avsnitt 2.4. Den nya lönen betalas från början av nästa löneutbetalningsperiod eller även tidigare, beroende på hurdan praxis företaget har.

2.7. Minimilöner

Minimilönerna enligt svårighetsklasserna är tabellönerna enligt lönebilagan. För tjänstemän och logistikarbetare har tillämpats från början av löneutbetalningsperioden som börjar efter den 1 januari 2024 en minimilön enligt den nya klassificeringen enligt svårighetsgrad. Den *klassificering för tjänstemän* som trädde i kraft då har följts som en allmän klassificering enligt svårighetsgrad för de arbetstagare som inte har några yrkesgruppsspecifika lönebestämmelser i kollektivavtalet.

För expediter och alla andra yrkesgrupper gäller förändringarna från början av löneutbetalningsperioden som börjar efter den 1 oktober 2026. Då tillämpas *en enda gemensam klassificering för alla yrkesgrupper* som träder i kraft från början av löneutbetalningsperioden som börjar efter den 1 oktober 2026. I framtiden kommer minimilönerna för varje lönegrupp att bestämmas utifrån denna gemensamma klassificering, om inte annat anges i kollektivavtalets yrkesgruppsspecifika bestämmelser.

Minimilönen förblir densamma om det inte sker några förändringar i arbetstagarens svårighetsklass. Särskild uppmärksamhet bör fästas vid situationer där man – efter att arbetstagarens svårighetsklass fastställts – går över till en högre (och eventuellt helt ny) löneskala, *vilket kan ha en inverkan på lönen om den nuvarande lönen understiger minimilönen i den nya löneskalan som fastställts enligt svårighetsklassen.*

I en yrkesmässig expertuppgift bestäms lönen enligt avtal. Lönen ska dock vara högre än minimilönen för en specialyrkesuppgift och konsekvent stå i proportion till uppgiftens svårighetsgrad.

3. Ändringar i kollektivavtalets bestämmelser på grund av klassificeringen enligt svårighetsgrad och dess inverkan på löner

3.1. Klassificeringen i relation till företagets eget lönesystem

En ändring av kollektivavtalet medför inte en skyldighet för arbetsgivaren att ändra sina gällande lönesystem så länge de tar hänsyn till minimilönerna enligt de nya klassificeringarna.

Företag bör fokusera på att identifiera de svårighetsfaktorer som är relevanta för det aktuella företaget.

Det rekommenderas att företag skapar mellankategorier eller -klasser inom ramen för kollektivavtalets klassificering om det finns arbetsuppgifter som faller mellan de befintliga svårighetsklasserna (t.ex. yrkesuppgift+/lönegrupp B+). Dessutom kan svårighetsfaktorer beaktas genom att betala högre grundlön, ett fast tillägg eller eventuellt en skift- eller timbaserad bonus, om detta anses ändamålsenligt.

Exempel 4 (löner för 2023)

Arbetstagaren började arbeta för företaget den 1 juli 2023. I arbetsavtalet står det "lagerarbetare, B2". Personen har 5 års erfarenhet och lönen är 2 223 €/mån. Dessutom betalas OB- och arbetstidstillägg enligt kollektivavtalet.

Enligt klassificeringen placeras arbetstagaren i logistikarbetarnas svårighetsklass "krävande yrkesuppgift", enligt vilken lönen från den 1 januari 2024 är lönegrupp C1, dvs. 2 380 €/mån. Arbetstagarens lön jämförs med den nya tabelllönen. Eftersom den är lägre, bör den höjas till lönegrupp C1.

Från den 1 januari 2024 eller början av nästa löneutbetalningsperiod kommer lönen att höjas 2 223 € ➔ 2 380 €.

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

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

Exempel 5 (gamla löner)

Arbetstagaren började arbeta för företaget den 1 juli 2023. I arbetsavtalet står det "lagerarbetare, B2". Personen har 5 års erfarenhet och lönen är 2 223 €/mån. Dessutom betalas OB- och arbetstidstillägg enligt kollektivavtalet.

Utöver detta betalar arbetsgivaren ett fast månatligt tillägg på 200 € som inte är "öronmärkt".

Enligt klassificeringen placeras arbetstagaren i logistikarbetarnas svårighetsklass "krävande yrkesuppgift", enligt vilken lönen från den 1 januari 2024 är lönegrupp C1, dvs. 2 380 €/mån. Arbetstagarens lön jämförs med den nya tabelllönen. Eftersom den nuvarande lönen är högre än tabelllönen, ändras lönen inte. En högre grundlön "neutraliserar" tilläggets effekt. Detta

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

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

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

kan ha betydelse om man till exempel betalar procentuella tillägg för arbetet, eftersom dessa beräknas från tabelllönen som fastställs utifrån bedömningen av arbetets svårighetsnivå. I så fall är lönegruppen som används som beräkningsgrund C1, 2 380 €.

Exempel 6 (gamla löner)

Arbetstagaren började arbeta för företaget den 1 juli 2023. I arbetsavtalet står det "lagerarbetare, B2". Personen har 5 års erfarenhet och lönen är 2 223 €/mån. Dessutom betalas OB- och arbetstidstillägg enligt kollektivavtalet.

Dessutom har arbetsgivaren och arbetstagarna kommit överens om att arbetstagaren får en separat bonus på 200 € utifrån specifik individuell kompetens som inte på något sätt är relaterad till arbetets kravnivå eller svårighetsgrad. Parterna har uttryckligen kommit överens om att denna individuella bonus alltid ska betalas utöver minimilönen enligt kollektivavtalet (till exempel när ny tjänsteårsnivå uppfylls).

Enligt klassificeringen placeras arbetstagaren i logistikarbetarnas svårighetsklass "krävande yrkesuppgift", enligt vilken lönen från den 1 januari 2024 är lönegrupp C1, dvs. 2 380 €/mån.

Arbetstagarens lön jämförs med den nya tabelllönen. Lönen är högre, men eftersom parterna tillsammans konstaterat / det utifrån formuleringen i kollektivavtalet är uppenbart att den individuella bonusen är avsedd att betalas utöver minimilönen enligt kollektivavtalet, ska det extra beloppet på 200 € även i fortsättningen betalas på den nya och högre tabelllönen.

Efter den 1 januari 2024 och från början av nästa löneutbetalningsperiod kommer lönen att höjas 2 223 € ➔ 2 380 €. På denna summa betalas ännu en bonus på 200 €, totalt 2 580 €.

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

3.2. Tillägg för arbetsgruppens äldste ("bas") slopades 31.12.2023

Enligt kollektivavtalets 13 § 10 punkten har tillägget för arbetsgruppens äldste (bas) slopats. I praktiken utför baser mer krävande uppgifter än normala logistikarbetare och deras arbete klassificeras enligt den nya klassificeringen.

För en arbetstagare som vid övergångsskedet fått ett tillägg för rollen som arbetsgruppens äldste överförs detta tillägg nu som en del av grundlönen – i den mån det överstiger tabelllönen enligt den nya klassificeringen.

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

Exempel 7 (gamla löner)

Logistikarbetaren har 3 års arbetserfarenhet inom branschen. Enligt kollektivavtalet är tabelllönen för en s.k. bas lönegrupp B2 för 8:e året förhöjd med minst 10 %. Därmed är minimilönen för en bas $1,1 \cdot 2\,218 \text{ €} = 2\,439,80 \text{ €}$ (B2, 8:e året, övriga Finland).

Arbetstagarens arbete har i det nya lönesystemet placerats i kategorin specialyrkesuppgift. Eftersom arbetstagaren har 3 års arbetserfarenhet inom branschen, är minimilönen enligt kollektivavtalet 2 288 € (D, 3:e året, övriga Finland).

Arbetstagarens lön är för tillfället 2 439,80 €, vilket är högre än minimilönen i kollektivavtalet.

Bestämmelsen om tillägg för arbetsgruppens äldste (bas) ska slopas från kollektivavtalet, men arbetstagarens lön kan inte minska på grund av en ändring i kollektivavtalet. I fortsättningen kommer den del av lönen som överstiger minimilönen att betraktas som arbetstagarens individuella lönedel. I fortsättningen kommer minimilönen för arbetsgruppens äldste (bas) enligt kollektivavtalet att fastställas utifrån faktiska tjänsteår i den svårighetsklass som tillämpas på uppgiften.

"Nokkamieslisä"
Logistiikkatyöntekijä, palkkaryhmä B2. 8. vuosi + 10 % 2439,80 €

151,8 € (yht. 2439,8 €)
Logistiikkatyöntekijä, erityisammattitehtävä, D palkkaryhmä, 3. vuosi, 2288 € / kk

Exempel 8 (gamla löner)

Månadslönen för en tidigare bas är 2 439,80 €, vilket är högre än minimilönen enligt kollektivavtal (lönegrupp D, 3:e året, 2 288 €/mån).

Arbetstagaren vill på egen begäran övergå från sin nuvarande tjänst till en ny uppgift som tjänsteman. Uppgiften som tjänsteman klassas också som specialyrkesuppgift (tjänsteman D, lönegrupp D).

Den anställda har 1 års tidigare arbetserfarenhet av en motsvarande uppgift. Minimilönen för den aktuella uppgiften är 2 185 €/mån. enligt kollektivavtalet.

Företaget betalar en avtalsenlig lön på 2 240 €/mån., vilket är mera än minimilönen enligt kollektivavtalet, men mindre än den lön som arbetstagaren för tillfället får för uppgiften som arbetsgruppens äldste (bas).

Eftersom det handlar om att arbetstagaren på egen begäran vill övergå till nya uppgifter och ingå ett helt nytt arbetsavtal, betalas arbetstagaren en lön på 2 240 €/mån. enligt det nya arbetsavtalet.

Exempel 9 (gamla löner)

Månadslönen för en tidigare bas är 2 439,80 €, vilket är högre än minimilönen enligt kollektivavtal (lönegrupp D, 3:e året, 2 288 €/mån).

På grund av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har arbetstagarens nuvarande arbetsuppgift minskat väsentligt och varaktigt i enlighet med arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren säger därför upp arbetstagarens arbetsavtal.

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

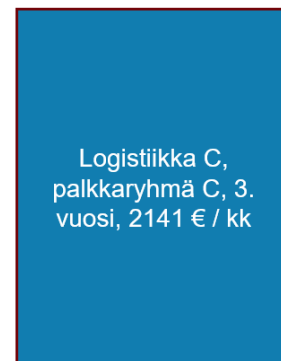
151,8 € (yht. 2439,8 €)
Logistiikkatyöntekijä, erityisammattitehtävä, D palkkaryhmä, 3. vuosi, 2288 € / kk

2240 € / kk
Toimihenkilö D, palkkaryhmä D, 1. vuosi, 2185 € / kk

Som ett alternativ till uppsägningen erbjuder arbetsgivaren till arbetstagaren annat arbete som motsvarar personens utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet. Det logistikarbetet som är tillgängligt är mindre krävande än det nuvarande arbetet och har definierats som krävande yrkesuppgift (logistik C, lönegrupp C).

Arbetstagaren har 3 års arbetserfarenhet av logistikuppgifter. Minimilönen för den ifrågavarande uppgiften är enligt kollektivavtalet 2 141 € / mån.

Eftersom arbetstagarens anställning upphör med en uppsägning och arbetstagaren accepterar arbetsgivarens erbjudande om ett logistikjobb, måste personen i sin nya tjänst få minst minimilön enligt kollektivavtalet, dvs. 2 141 € / mån.



3.3. Ansvarstillägg för expediter och butiksanställda och vikariatstillägg till vikarie för butiksföreståndare gäller t.o.m. 30.9.2026

Ansvarstillägg enligt 14 § (tidigare 12 §) 8 punkten i handelns kollektivavtal samt vikariatstillägg till vikarie för butiksföreståndare enligt 14 § 9 punkten stryks från kollektivavtalet den 30 september 2026. "Ansvariga expediter och butiksanställda" och vikarier för butiksföreståndare sköter i praktiken ofta uppgifter som är mer krävande än det vanliga säljarbetet, och deras arbete kommer att definieras enligt den nya svårighetsklassificeringen. Svårigheten hos uppgifterna varierar avsevärt, beroende på bland annat butikens storlek och uppgiftens faktiska innehåll.

Ansvarstilläggets och vikariatstilläggets inverkan på lönen måste bedömas från fall till fall. Bedömningen beror på om det är fråga om ett tillägg som står inskrivet i arbetsavtalet eller som i övrigt anses vara permanent, eller om det är fråga om ett ansvar som tilldelats på basis av arbetsgivarens direktionsrätt, för vilket ett tillägg utbetalats enligt kollektivavtalet vid tiden för det nya lönesystemets ikraftträdande.

Om ett tillägg utbetalats för uppgifter som bindande avtalats i ett arbetsavtal, överförs tillägget till arbetstagarens arbetsavtalsenliga lön. Detsamma gäller situationer där frågan om ersättning enligt svårighetsklass har lösts så att arbetstagaren på permanent basis utbetalats tillägg för arbete i en krävande uppgift enligt 13 § (tidigare 11 §) 5 punkten i kollektivavtalet.

Om lönen som räknats fram på detta sätt ligger under det nya lönesystemets tabellön, ska den kompletteras med skillnaden mellan tabellönen och den faktiska lönen.

Det kan också vara fråga om ett eget tillägg som arbetsgivaren betalat ut utifrån arbetets svårighetsklass eller ansvar och som fortsättningsvis betalas ut i enlighet med gällande praxis, alltid på basis av det faktiskt utförda arbetet. I detta fall bedöms situationen enligt det som anges i slutet av punkt 2.4. Det är väsentligt att jämföra företagets gällande lönepolicy med de nya minimilönerna som fastställts utifrån svårighetsklassificeringen. Policyn behöver inte ändras om bestämmelserna om minimilön följs.

3.4. Expedit II-bestämmelsen gäller t.o.m. 30.9.2026

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

Någon separat Expedit II-bestämmelse tillämpas inte längre efter den 1 oktober 2026. I fortsättningen kommer alla uppgifter att bedömas enligt den nya klassificeringen. Lönen för en arbetstagare som i arbetsavtalet definierats som Expedit II kan dock inte sänkas på grund av ändringen.

3.5. Dekoratorers yrkesgruppsprotokoll gäller t.o.m. 30.9.2026

I samband med införandet av den allmänna klassificeringen enligt svårighetsgrad kommer protokollet över yrkesgrupper gällande dekoratörer samt tillhörande särskilda bestämmelser att strykas från kollektivavtalet. I fortsättningen kommer lönegrupperna enligt den allmänna klassificeringen enligt svårighetsgrad att tillämpas på dekoratörer.

En bestämmelse har lagts till under 17 § (tidigare 15 §) i kollektivavtalet enligt vilken arbets- och lönevillkoren för visualister bestäms enligt bestämmelserna gällande försäljare. I fortsättningen används termen **visualist** för dekoratörer.

3.6. Partiförsäljare och -inköparens yrkesgruppsprotokoll slopas 1.10.2026

I samband med införandet av den allmänna klassificeringen enligt svårighetsgrad kommer protokollet över yrkesgrupper gällande partiförsäljare och -inköpare samt tillhörande särskilda bestämmelser att slopas från kollektivavtalet. I fortsättningen kommer lönegrupperna enligt den allmänna klassificeringen enligt svårighetsgrad att tillämpas på arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för protokollet.

Bestämmelserna om minimilön för partiförsäljare II och partiförsäljare III kommer att följas fram till den 30 september 2026, såvida den allmänna klassificeringen enligt svårighetsgrad inte införts tidigare. I praktiken är arbetsuppgifterna krävande och klassificeras vanligtvis som specialyrkesuppgifter eller yrkesmässiga expertuppgifter, varav den senare har avtalslön.

Följande bestämmelse gällande yrkesgruppen har lagts till under 17 § (gamla 15 §) i kollektivavtalet:

Företagsförsäljnings- och inköpsuppgifter vid teknisk partihandel

2. Arbets- och lönevillkoren för företagsförsäljare och -inköpare bestäms enligt bestämmelserna gällande tjänstemän.

3. Lönevillkoren i kollektivavtalet gäller inte arbetstagare som arbetar i särskilt krävande försäljnings- och inköpsuppgifter som klassificerats som yrkesmässiga expertuppgifter i svårighetsklasserna i lönebilagan, för vilka lönen helt eller delvis består av provisionslön. Arbetsgivaren och arbetstagaren diskuterar dock varje år lönen och grunderna för fastställande av den.

Enligt bestämmelsen i punkt 2 är arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet till sin ställning tjänstemän och omfattas av kollektivavtalets bestämmelser om tjänstemän (inga lönebestämmelser, såsom tillägg).

I och med ändringen ska partiförsäljares och -inköparens gällande lön jämföras med minimilönen enligt den nya klassificeringen.

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

Enligt 3 punkten gäller kollektivavtalets lönevillkor inte för arbetstagare som arbetar med särskilt krävande försäljnings- och inkösuppgifter som klassificerats som *yrkesmässiga expertuppgifter*, för vilka lönen helt eller delvis består av provisionslön.

3.7. Lönebestämmelser i yrkesgruppsprotokollet för arbetstagare som arbetar i montörs- och serviceuppgifter (f.d. montörer och servicemän) ändras 1.10.2026

Arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för yrkesgruppsprotokollet över arbetstagare med montörs- och serviceuppgifter kommer från och med den 1 oktober 2026 att omfattas av den allmänna klassificeringen enligt svårighetsgrad. De kommer inte längre att ha egna yrkesgruppsspecifika bestämmelser om minimilön och riktgivande lönebelopp. Bestämmelser om minimilön kommer att följas fram till den 30 september 2026, såvida den allmänna klassificeringen enligt svårighetsgrad inte införts tidigare. Ett företag kan fatta beslut om att övergå till den allmänna klassificeringen redan tidigare.

Dessutom kommer även övriga lönebestämmelser för yrkesgruppen att harmoniseras, dels med de allmänna bestämmelserna i kollektivavtalet. Andra ändringar än de som gäller klassificeringen enligt svårighetsgrad och motsvarande ersättning behandlas dock inte i denna tillämpningsanvisning.

I och med ändringen ska lönen för arbetstagare som arbetar i montörs- och serviceuppgifter jämföras med minimilönen enligt den nya klassificeringen.

I fortsättningen används termen arbetstagare som arbetar i montörs- och serviceuppgifter i stället för montörer och servicemän.

3.8. Övriga yrkesgrupper och arbetstagare enligt 17 § (tidigare 15 §) i kollektivavtalet

Alla anställda som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde kommer från och med den 1 oktober 2026 att omfattas av den allmänna klassificeringen enligt svårighetsgrad, om inte annat fastställts för respektive yrkesgrupp.

Detta avser åtminstone följande yrkesgrupper:

- Vaktmästare
- Städare
- Ändringssömmerskor
- Andra arbetstagare för en "annan bransch" som omfattas av handelns kollektivavtal

Exempel 10 (ansvarig expedit)

Expediten har 3 års arbetserfarenhet inom branschen. Dessutom står det i arbetsavtalet att expediten ansvarar för och sköter om avdelningen i enlighet med 14 § (tidigare 12 §) 8 punkten i kollektivavtalet och får ett ansvarstillägg på 5 % av tabellönen enligt kollektivavtalet.

Fr.o.m. den 1 augusti 2026 är arbetstagarens lön 2 180 € + 5 %, dvs. minimilönen enligt kollektivavtalet (lönegrupp B + ansvarstillägg). Totalt är arbetstagarens lön därmed 2 289 €.

Uppgiften som expedit klassificeras vanligtvis som 'krävande yrkesuppgift' (lönegrupp C). Eftersom expediten har 3 års arbetserfarenhet inom branschen, är minimilönen enligt kollektivavtalet 2 314 € (lönegrupp C, 4:e året, övriga Finland).

Ansvarstillägget stryks från kollektivavtalet, men eftersom tillägget uttryckligen anges i arbetsavtalet, överförs det som en del av arbetstagarens personliga lön.

Arbetstagarens gällande arbetsuppgift klassificeras i tabellen som 'krävande yrkesuppgift' (lönegrupp C). Den nya tabelllönen är därför högre än den tidigare lönen (lönegrupp B tabellön + 5 % ansvarstillägg). Därför blir den anställdes nya lön från början av nästa löneutbetalningsperiod 2 314 €.

Exempel 11 (vikariattillägg till butiksföreståndarens vikarie)

Expediten har 5 års arbetserfarenhet inom branschen. Dessutom står det i arbetsavtalet att expediten ansvarar för och sköter om butiken som vikarie till butiksföreståndaren i enlighet med 14 § (tidigare 12 §) 9 punkten i kollektivavtalet och får ett vikariattillägg på 10 % av tabelllönen enligt kollektivavtalet.

Fr.o.m. den 1 augusti 2026 är arbetstagarens gällande lön 2 290 € + 10 %, dvs. minimilönen enligt kollektivavtalet (lönegrupp B + vikariattillägg till butiksföreståndarens vikarie). Totalt uppgår arbetstagarens lön därmed till 2 519 €

Uppgiften som vikarie till butiksföreståndaren klassificeras typiskt som 'krävande yrkesuppgift' (lönegrupp C) eller 'specialyrkesuppgift' (lönegrupp D). Eftersom arbetstagaren har 5 års arbetserfarenhet inom branschen, är minimilönen enligt kollektivavtalets tabell 2 459 € (lönegrupp C, 6:e året, övriga Finland).

Vikariattillägg till butiksföreståndarens vikarie stryks från kollektivavtalet, men eftersom tillägget uttryckligen anges i arbetsavtalet, överförs det som en del av arbetstagarens personliga lön.

I det här exemplet kommer den del av lönen som överstiger minimilönen att betraktas som arbetstagarens personliga lönedel (avtalslön, löneglidning osv.).

Exempel 12 (En mellankategori i svårighetsklassificeringen skapad av företaget, "Expedi+-")

Vastuulisä 5 %
taulukkopalkasta

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

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

Myymälänhoitajan
sijaisuuslisä 10 %
taulukkopalkasta

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

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

Expediten har 3 års arbetserfarenhet inom branschen

Fr.o.m. den 1 augusti 2026 är arbetstagarens lön 2 180 €, dvs. minimilönen enligt kollektivavtalet (lönegrupp B, 4:e året, övriga Finland).

I verkligheten har dock arbetsgivaren, genom sin direktionsrätt, tilldelat arbetstagaren något mer krävande arbetsuppgifter som i sig inte förpliktat arbetsgivaren att betala ansvarstillägget enligt 14 § (tidigare 12 §) 8 punkten i kollektivavtalet eller något annat tillägg som fastställts på basis av kollektivavtalet.

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 €.

I samband med svårighetsklassificeringen fastställs att arbetsuppgiften utifrån den anställdes uppgiftsbeskrivning inte faller under klassificeringen 'krävande yrkesuppgift' (lönegrupp C). Företaget vill dock skapa mellankategorier som bättre identifierar arbetsuppgifternas svårighetsklass i situationer där uppgifterna ligger mellan kollektivavtalets svårighetsklasser.

För att lösa problemet skapar företaget en mellankategori mellan 'yrkesuppgift' och 'krävande yrkesuppgift', vilket bättre överensstämmer med arbetstagarens arbetsuppgifter enligt uppgiftsbeskrivningen. För denna kategori "Yrkesuppgift+" betalar företaget lön enligt lönegrupp B samt ett tillägg på 3 %.

I och med mellankategorin är den nya tabelllönen därför högre än den tidigare lönen (lönegrupp B tabellön). Arbetstagarens nya lön som gäller från början av nästa löneutbetalningsperiod är (2 180 € + 3 %), dvs. 2 245,4 €.

Exempel 13 (Expedi II)

Expediten har 3 års arbetserfarenhet inom branschen.

Försäljningsuppgifterna har bestått av försäljning av byggmaterial. Det innebär att försäljaren måste ha haft mer specialiserad kunskap över de sålda varorna, kunskap om kundens behov samt förmåga att ge vägledning och råd om produkternas användning. I praktiken har detta varit ett arbete som förutsatt mer krävande yrkeskompetens och långvarig arbetserfarenhet.

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

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

Då man jämför arbetets innehåll med kriterierna för en krävande yrkesuppgift, kan man se att kraven för en krävande yrkesuppgift är likartade. Arbetstagaren har förvärvat yrkeskompetens genom en längre yrkeserfarenhet om till exempel produkter och deras försäljningsprocess. En sådant arbete placeras vanligtvis i lönesystemet i kategorin 'krävande yrkesuppgift' (lönegrupp C). Eftersom arbetstagaren har 3 års arbetserfarenhet inom branschen, är minimilönen fr.o.m. den 1 augusti 2026 enligt kollektivavtalets tabell 2 314 € (lönegrupp C, 4:e året, övriga Finland).

4. Lönegrupper och svårighetsklasser för logistikarbetare och tjänstemän 1.1.2024-30.9.2026

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

I fråga om logistikarbetare och tjänstemän iakttas yrkesgruppernas svårighetsklasser enligt punkt 3 och 4 i lönebilagan i handelns kollektivavtal. Svårighetsklasserna ersätter 3 punkten i lönebilagan i det tidigare kollektivavtalet. Den uppdaterade klassificeringen har kunnat tillämpas redan innan den 1 januari 2024.

Svårighetsklassen för tjänstemän har även tillämpats på anställda som inte har tabelllöner för sin egen yrkesgrupp i kollektivavtalet. Den har således fungerat som en generell svårighetsklass för så kallade ”andra yrkesgrupper”. Svårighetsklassen har ersatt 2 punkten i lönebilagan i det tidigare kollektivavtalet.

4.1. Ny kombinerad svårighetsklass fr.o.m. 1.10.2026

Kollektivavtalets klassificering enligt svårighetsgrad har reviderats i samband med kollektivavtalsförhandlingarna i januari 2025. Fackförbunden har kommit överens om *en enda gemensam klassificering enligt svårighetsgrad som gäller alla yrkesgrupper* som omfattas av handelns kollektivavtal, om inte annat anges i arbetsavtalet. I praktiken är ändringarna i den uppdaterade klassificeringen närmast av teknisk natur, eftersom de syftar till att mer generellt beskriva arbetsuppgifterna för alla huvudyrkesgrupper i kollektivavtalet.

Enligt fackförbunden bör förändringarna inte ha någon inverkan på de redan införda klassificeringarna för logistikarbetare, tjänstemän och eventuella andra arbetstagare. De kommer att förbli oförändrade såvida det inte skett en förändring av svårighetsklassen eller arbetsbeskrivningarna på annat sätt är felaktiga.

	YRKESUPPGIFT	KRÄVANDE YRKESUPPGIFT
Beskrivning	I uppgiften förutsätts vanliga yrkeskunskaper och att arbetstagaren behärskar praktiska arbetsmetoder som kan hänföra sig till produkter, tjänster, maskiner eller processer. Kunskaperna kan skaffas genom (arbetsplats)utbildning eller arbetserfarenhet i branschen. Uppgifterna upprepas i huvudsak likartat, med beslut i anslutning till dem kan förutsätta övervägande inom ramen för anvisningar och lösningsmodeller. Interaktionssituationer består i huvudsak av att förmedla information och dela information med olika intressentgrupper. I dem kan också ingå en del vägledning eller styrning. I uppgiften kan ingå ansvar för små helheter, till exempel för en liten produkt-, tjänst- eller annan arbetshelhet.	I uppgiften förutsätts yrkesmässig specialkompetens som kan skaffas genom en (arbetsplats)utbildning och/eller mångsidig erfarenhet som lämpar sig för uppgiften. De yrkesmässiga specialkunskaper och -färdigheter som behövs kan hänföra sig till exempelvis produkter, tjänster, maskiner, (försäljnings-)processer, IT-system, programvaror eller interaktiva situationer. Till exempel en försäljnings- eller kundbetjädningsprocess kan vara individuell och vara längre än ett enskilt försäljnings- eller kundbetjäningsmöte. Beslut förutsätter övervägande inom ramen för allmänna anvisningar och lösningsmodeller. Interaktion med olika intressentgrupper kan innehålla rådgivning, handledning och vägledning. Uppgiften kan innefatta ansvar för att organisera arbetet eller till exempel för försäljningsprocessen eller service- eller annan arbetshelhet.
Lönegrupp	B	C
SPECIALYRKESUPPGIFT	YRKESMÄSSIG EXPERTUPPGIFT	

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

Uppgiften förutsätter kunskaper med anknytning till en mer omfattande helhet eller process. Kunskaperna skaffas typiskt via yrkesinriktad utbildning och/eller erfarenhet. I uppgiften förutsätts fördjupade och/eller omfattande specialkunskaper med anknytning till processer, tjänster, (försäljnings-)processer, maskiner, IT-system, programvaror eller interaktiva situationer. Arbetet förutsätter förmåga att fatta beslut självständigt utifrån specialkunskap i varierande situationer. Färdiga lösningsmodeller finns nödvändigtvis inte genast. Interaktionen i uppgiften består typiskt av att påverka olika aktörer och/eller andras verksamhet och val. Till arbetet hänförs till exempel ansvar för omfattande eller krävande arbets- och tjänstehelheter eller processen och/eller ansvar för organiseringen av arbetet, kund- eller IT-system eller ekonomiskt ansvar.	Yrkesmässig expertuppgift där det typiskt förutsätts teoretisk utbildning eller motsvarande kunskaper som skaffats på annat sätt. I arbetet ingår att självständigt analysera problem och producera lösningar. Arbetet styrs av vaga förfaringssätt och arbetstagaren ska som stöd för beslut självständigt skaffa, kombinera och analysera information. Det finns inte alltid några färdiga lösningsmodeller. Interaktionen består av att påverka i egenskap av expert och arbetet kräver vanligen förmåga att förhandla. I uppgiften ingår ansvar för att bereda och/eller avgöra ärenden och expertens synpunkter har betydelse då det fattas beslut som anknyter till ärendehelheten i fråga.
D	Avtalslön

4.2. Högre tjänstemän, expertuppgifter och IKT-tjänstemän

Högre tjänstemän omfattas inte av handelns kollektivavtal, och anställnings- och lönebestämmelserna i handelns kollektivavtal tillämpas inte på dem, om inte annat avtalats i arbetsavtalet.

Den uppdaterade klassificeringen enligt svårighetsgrad har dock identifierat *yrkesmässiga expertuppgifter* för vilka en exakt minimilön inte finns angiven. Det bör dock noteras att vissa yrkesmässiga expertuppgifter (och särskilt uppgifter som är ännu mer krävande än dessa beskrivningar) kan vara uppgifter för så kallade högre tjänstemän.

Protokollet om IKT-tjänstemän i handelns kollektivavtal har också reviderats från och med den 1 januari 2024. I praktiken kommer deras anställningsförhållanden att omfattas av anställningsvillkoren för tjänstemän i handelns kollektivavtal. Protokollets lönebestämmelser innehåller dock mer exakta klassificeringar av de mest krävande uppgifterna och lönetabeller för denna yrkesgrupp, samt några särskilda lönebestämmelser. För dessa anställda måste klassificeringen enligt svårighetsgrad ha genomförts på samma sätt senast i slutet av 2023. I klassificeringen enligt det aktuella protokollet kan dock allt som anges i dessa tillämpningsanvisningar följas vad gäller förfarandet.

Process vid hantering av meningsskiljaktigheter gällande svårighetsklasserna i lönesystemet mellan Finsk Handel och Servicefacket PAM.

5. Finsk Handels och Servicefacket PAM:s process vid meningsskiljaktigheter gällande lönesystem och svårighetsklasser i handelns kollektivavtal

5.1. Processens syfte och förutsättningar

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

Detta avsnitt beskriver processen för hur meningsskiljaktigheter gällande svårighetsklasserna i lönesystemet löses. Förfarandet skiljer sig delvis från den vanliga tvistprocessen gällande tolkningen av handelns kollektivavtal.

Fackförbund kan, efter eget gottfinnande, inleda den process som beskrivs här på begäran av arbetsgivaren eller företagets anställda för att lösa tvisten på arbetsplatsen. Som utgångspunkt rådgör fackförbund med lokala parter och försöker hitta en lösning lokalt. Tvistprocessen är en sista utväg för att lösa en tvist utan att gå till domstol.

Lokala parter (arbetsgivare och anställda) kan begära tillgång till förfarandet enligt denna process om de trots lämpliga ansträngningar inte kunnat nå en lösning lokalt. Förutsättningen för att inleda processen är en dokumenterad och detaljerad förståelse av parterna vad gäller svårighetsfaktorerna i de arbetsuppgifter som är föremål för tvisten samt uppgiftshierarkin.

Vanligtvis handlar meningsskiljaktigheten om att parterna har en annan uppfattning om **det faktiska innehållet av arbetsuppgiften**. Fackförbunden kan inte ta ställning till hur lång tid till exempel introduktionen till arbetet tar eller vilka arbetsinsatser arbetstagarens arbete består av. **Dessa frågor bör klargöras på arbetsplatsen med dem som har kompetens och insyn i frågorna**. Först efter denna information kan en meningsskiljaktighet om tolkningen av kollektivavtalet gällande **rätt svårighetsklass och därmed minimilön-nivån** lösas.

Fackförbunden kommer att återremittera ärendet till arbetsplatsen om ovan nämnda minimikrav för att inleda processen inte uppfylls.

5.2. Bedömning av arbetsuppgiftens svårighetsgrad

Parterna ska svara på följande frågor självständigt och efter det gå igenom svaren tillsammans. Parterna ska ha en syn på vilka ärenden de är eniga om och vilka ärenden de har olika åsikt om i fråga om bedömningen av svårighetsgraden. **Detta är en absolut förutsättning för att processen ska kunna inledas och ärendet återremitteras till lokal nivå om dessa frågor inte är tydligt dokumenterade.**

Parterna bör bedöma kravfaktorerna av den omtvistade arbetsuppgiften, utifrån bland annat på uppdelningen och frågorna nedan.

I bedömningen av arbetsuppgiftens svårighetsgrad ska *inte* beaktas:

- arbetstagarens individuella egenskaper och mångkunnighet
- arbetstagarens prestationer i uppgiften i fråga
- olika belastnings- och miljöfaktorer (fysisk belastning, låg eller hög temperatur, stress osv.)

Bedömning av uppgiftens innehåll

- Vilka kunskaper och färdigheter behövs i uppgiften?

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.

- Behövs utbildning/erfarenhet, vilken typ och från hur lång tid?
- Hur snabbt lär man sig arbetsuppgifterna? (T.ex. kort introduktion, tidigare erfarenhet av liknande uppgifter, specifik utbildning eller kurser?) Hur snabbt förväntas medarbetaren kunna utföra arbetsuppgifterna självständigt på "målnivån"?
- Hur väglett eller självständigt är arbetet? Vilken typ av problemlösning ingår i arbetet?
 - Måste man själv utveckla lösningar på problem? Är arbetet tydligt väglett och det finns få självständiga beslut att ta vs. arbetet kräver självständiga beslut baserade på erfarenhet och tillgänglig information?
- Vilken typ av interaktion finns det i arbetet?
 - Vilka har man att göra med (t.ex. närmaste team, hela organisationen, kunder, andra företag) och hurdant är samspelet (delning av information, förmedling av information eller påverkning av andra, t.ex. vägledning, förhandling, ledarskap).
- Vilken typ av ansvar ingår i uppgiften? Ansvar för eget arbete, ansvar för helheten?

Bedömning av uppgiftens innehåll och svårighetsklass i förhållande till företagets andra uppgifter

- Hur svår eller krävande är uppgiften i förhållande till andra uppgifter i samma yrkesgrupp på arbetsplatsen eller uppgifter i andra yrkesgrupper?

Listan ovan är inte uttömmande. Parterna bör behandla frågan på ett heltäckande sätt med tanke på den specifika arbetsuppgiften.

5.3. Slutresultat av processen vid meningsskiljaktigheter

Slutresultatet bör vara en tydlig beskrivning av arbetsuppgifterna och en lista över vilka frågor som parterna är eniga om och vilka de är oeniga om.

Förbunden rådgör med parterna när de anser det nödvändigt allt eftersom tvisteprocessen fortskrider. Målet är fortfarande att hitta en lösning lokalt. Förbunden återremitterar ärendet till den lokala processen om ovanstående information är ofullständig.

Förbunden kan efter eget övervägande anlita utomstående experter i bedömningen av arbetsuppgiftens svårighetsgrad i syfte att lösa meningsskiljaktigheten. Beslut om detta fattas tillsammans med företaget och företaget ansvarar för kostnaderna för detta. För tydlighetens skull bör det konstateras att företag kan anlita utomstående experter för att internt fastställa svårighetsgraden och skapa olika system. Ett sådant förfarande kan dock inte åsidosätta förbundens process vid meningsskiljaktigheter som beskrivs här om parterna fortfarande ser ut att vara oeniga i frågan.

Förbunden bedömer möjligheten att lägga fram ett enhälligt förslag på hur meningsskiljaktigheten kan lösas. Ett sådant förslag är inte ett bindande ställningstagande gällande tolkningen av kollektivavtalet, utan ett förslag till lösning för att lösa en konkret meningsskiljaktighet.

Förslaget delges båda parterna.

Dessa anvisningar för tillämpningen av den nya löneklassificeringen enligt svårighetsgrad är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Serviceförbundet PAM:s förtroendemän. På grund av hänvisningar som finns i anvisningarna ska de läsas parallellt med handelns kollektivavtal. Anvisningarna uppdateras vid behov. Version 2.0. / 14.4.2025.