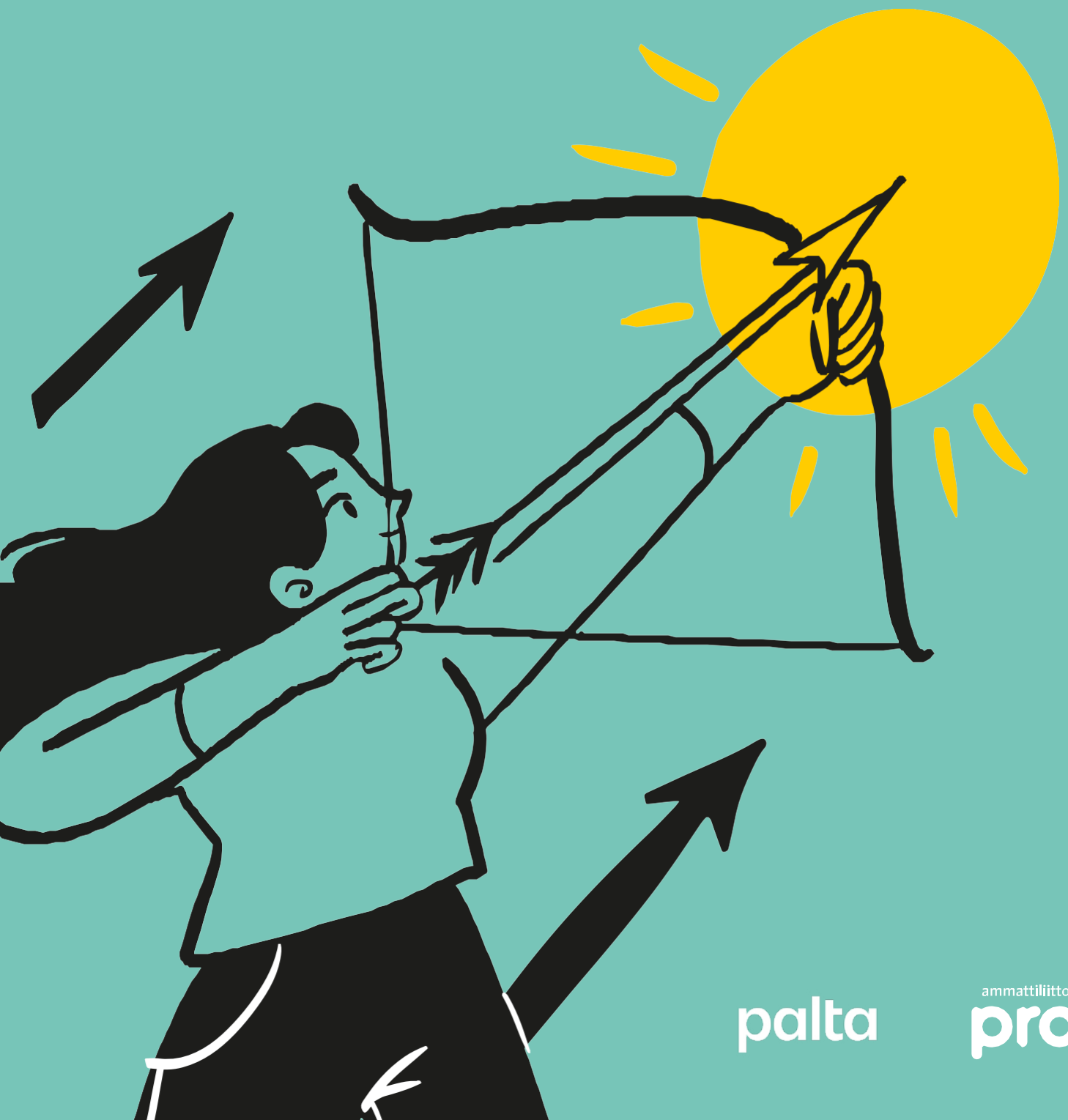


# Framgångsrik lönediskussion

Reviderat informationspaket för  
chefer och tjänstemän inom  
försäkringsbranschen 2023



palta

ammattiliitto  
pro

# Innehåll

## **1 Inledning**

## **2 Vad är en lönediskussion?**

## **3 Personlig fast totallön**

3.1 Bedömning av arbetets svårighetsgrad och minimilöner

3.2 Personlig lönedel baserad på kompetens och prestationer

## **4 Före lönediskussionen**

4.1 Lönepolitik

4.2 Lönediskussionsutbildning

4.3 Behandling av lönestatistik

## **5 Personlig förberedelse inför en lönediskussion**

## **6 Att genomföra en lönediskussion**

6.1 Personlig lönediskussion

6.2 Bedömning av kompetens och prestationer

6.3 Sammanfattning av diskussionen

6.4 Löneförhöjning

## **7 Oenigheter**

# 1 Inledning

Lönediskussionsmodellen för försäkringsbranschen syftar till en rättvis, stödjande och konkurrenskraftig lön och löneutveckling. När de används på rätt sätt skapar lönediskussionerna lönetillfredsställelse, uppmuntrar till att uppnå viktiga mål och styr förändringen i verksamheten. Dessutom möjliggör en välfungerande lönediskussionsmodell bättre förutsättningar för företagets framgång och utveckling av tjänstemännens yrkeskunskaper och kompetenser. Syftet är också att öka företagets beslutsfattande vid rekrytering i samarbete med personalen.

En framgångsrik lönediskussion kräver att cheferna kan motivera för tjänstemännen orsakerna till att en löneförhöjning betalas, varför löneförhöjningen var liten eller varför den inte alls betalades. Det är viktigt att personerna i lönediskussionerna behandlas konsekvent och jämlikt samt enligt samma principer.

Ett bra genomförande av lönediskussioner kräver att företaget har en uppdaterad lönepolitik, att alla känner till det avlöningssystem som används och att chefer och tjänstemän har fått tillräcklig utbildning för att genomföra lönediskussioner.

## **Vi önskar dig lycka till i diskussionerna!**

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf  
Fackförbundet Pro rf

## 2 Vad är en lönediskussion?

Lönediskussion är tjänstemannens rätt och chefens skyldighet som grundar sig på försäkringsbranschens kollektivavtal. Arbetsgivaren bestämmer parterna i lönediskussionen och ser till att varje tjänsteman vet med vem han eller hon kommer att ha en lönediskussion. Bedömaren och föremålet för bedömningen kan dock inte dela samma pott.

I lönediskussionen granskas både arbetets svårighetsgrad samt tjänstemannens kompetens och prestationer i arbetsuppgifterna. I lönediskussionerna finns en tydlig koppling mellan anställning, arbetsuppgifter och utförande av arbete.

Lönediskussionsmodellen är också ett ledningsverktyg, eftersom lönen innehåller fler möjligheter till uppmuntran.

Lönediskussioner hålls med alla kontorstjänstemän som omfattas av försäkringsbranschens kollektivavtal. Lönediskussioner får dock inte föras med en sådan tjänsteman, vars anställningsförhållande som varat mindre än 6 månader före lönediskussionshöjningen eller med en helt befriad heltidsanställd förtroendeman och en helt befriad heltidsanställd arbetarskyddsfullmäktige.

Lönediskussioner ska hållas före de tidpunkter för löneförhöjning som har överenskommit i kollektivavtalet. Arbetsgivaren kan besluta att de faktorer som påverkar tjänstemannens lön kan bedömas flexibelt under hela lönediskussionsperioden, när det inte finns någon lönediskussion som ska hållas vid en viss tidpunkt (se bilaga 1 till kollektivavtalet, pilot).

I diskussionen eftersträvas enighet om tjänstemannens löneförhöjning. Om tjänstemannen vägrar gå med på en lönediskussion beslutar chefen om löneförhöjningen.

## 3 Personlig fast totallöns

Baserat på lönediskussionen höjs den personliga fasta totala lönen, om man inte i diskussionen kommer fram till att lönen inte kommer att höjas. Personlig fast månadslön anses vara den penninglön som regelbundet och månatligen betalas till tjänstemannen, vilken omfattar de poster som definieras i 2 § 1 mom. i kollektivavtalet.

Kontorstjänstemännens lön bestäms individuellt. I lönen tas hänsyn till arbetets svårighetsgrad, tjänstemannens kompetens och prestationer i arbetsuppgifterna samt principen om lika lön för lika arbete eller arbete av lika värde.

### 3.1 Bedömning av arbetets svårighetsgrad och minimilöner

Kontorstjänstemännen placeras i lönegrupper baserat på bedömningen av tjänstens svårighetsgrad. Vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad beaktas alla arbetsuppgifter och tjänsten klassificeras som en helhet.

Bedömningen gäller tjänstens svårighetsgrad och vad tjänstemannen faktiskt gör, inte de personliga egenskaperna eller hur arbetet utförs. Alla personer som utför samma eller lika arbete får samma poäng och samma lönegrupp baserat på bedömningen av tjänstens svårighetsgrad.

Arbetsgivaren ska informera varje kontorstjänsteman om hur tjänstemannens lön har poängsatts och hur totallönen bildas, med beaktande av de bonusar som ska betalas ut. Kriterierna för att bestämma lönen diskuteras också med tjänstemännen ovanför lönegrupperna.

## Bedömning av svårighetsgrad när uppgifterna ändras

Bedömningen av arbetets svårighetsgrad granskas i samband med de ändringar som ska göras. En väsentlig uppgiftsändring anses till exempel vara en organisationsreform eller utnämning till en annan uppgift om svårighetsklassen ändras. Då genomförs löneförhöjningen omedelbart från början av den månad som följer efter ändringen av svårighetsgraden, i vilket fall tjänstemannens lön höjs åtminstone med ändringen av den nya och gamla minimilönen. I lönediskussionerna granskas andra icke väsentliga uppgiftsändringar utifrån svårighetsklassen och eventuella löneförhöjningar på grund av uppgiftens svårighetsgrad.

## 3.2 Personlig lönedel baserad på kompetens och prestationer

### Kompetens och prestationer i arbetsuppgifterna

En framgångsrik lönediskussion kräver att en skriftlig arbetsbeskrivning har gjorts och har hållits uppdaterad. Arbetsbeskrivningen görs på en blankett som överenskommit av fackförbunden, om inte arbetsgivaren och tjänstemannaföreningen lokalt kommer överens om att använda en annan arbetsbeskrivning.

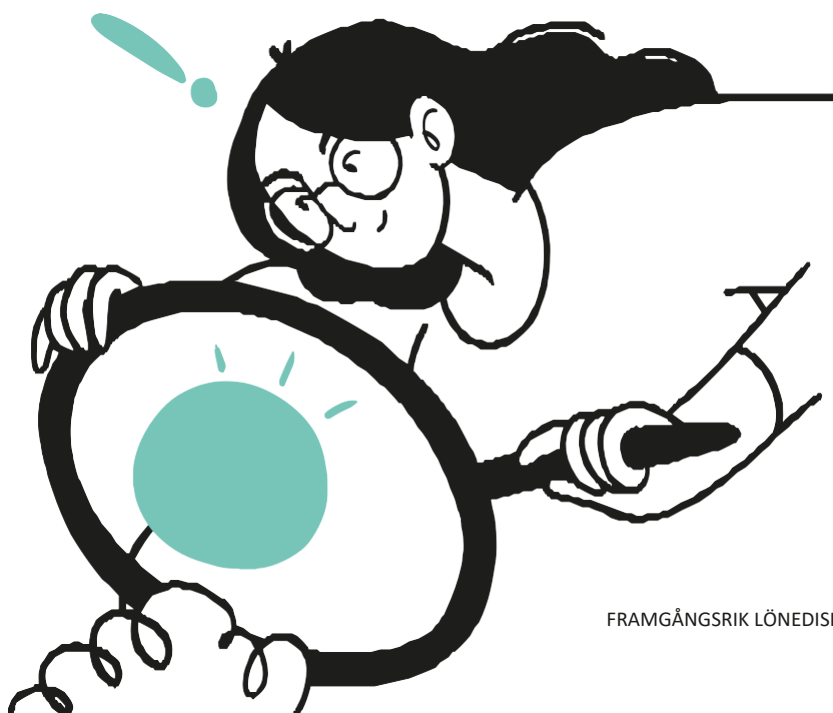
I lönediskussionerna beskrivs tjänstemannens arbetsuppgifter och man diskuterar om tjänstemannens kompetens och prestationer i arbetsuppgifterna. I lönediskussioner kan även arbetsuppgifter och ansvarsområden inom en snar framtid diskuteras. Eventuella utvecklingsområden definieras för tjänstemannens nuvarande och kommande arbetsuppgifter.

Om tjänstemannaföreningen och arbetsgivaren inte har kommit överens om kriterierna för bedömning av kompetens och prestationer lokalt, används de utvärderingskriterier som överenskommit av fackförbunden. Företagets lönediskussionsgrupp kan också ge företagsspecifika riktlinjer för tolkning av bedömningskriterierna.

### Kriterier för bedömning av kompetens och prestationer

Kriterier för bedömning av kompetens och prestationer som överenskommit av förbunden är

- yrkeskunskap, kompetens och arbetslivserfarenhet
- samarbetsförmåga och växelverkan
- arbetets kvalitet och
- prestationer i arbetet och målinriktning.



# Vid bedömningen av yrkeskunskaper, kompetens och arbetslivserfarenhet ska hänsyn tas till

Utvärderingskriterium	Förbundens exempel	Företags- eller avdelningsspecifika utvärderingskriterier
tjänstemannens yrkeskunskaper och upprätthållande och stärkande av kompetensen	olika arbetsuppgifter pension/försäkring/ ersättningsärenden innehåll, självständiga lösningar, behandlingsbehörighet	
ackumulering av arbetslivserfarenhet	ackumulering av kompetens i arbetsuppgifter eller i olika deluppgifter av den aktuella arbetsuppgiften, inte bara den totala tiden i företagets tjänst	
tjänstemannens utveckling och viljan att utvecklas	koppling till exempelvis kompetenskartläggning, utbildningsmöjligheter, till exempel branschexamen, bolagsspecifika system och artspecifika körkort	
utveckling av eget arbete och arbetssätt	arbetar tillsammans med kollegor och chefen för att utveckla arbetet genom att föra fram idéer till förbättringar	
mångkunnighet	är kompetent att hjälpa andra team/personer, är kompetent att utföra annat arbete än sitt eget i rusningssituationer, kan utföra flera olika steg i arbets-/serviceprocessen, kan lösa olika typer av försäkringar, ersättningar eller pensioner, är redo att använda sina färdigheter, till exempel i rusningssituationer, inte bara i sitt eget arbete, testar förändringar/reformer innan de faktiskt genomförs	
tjänstemannens språkkunskaper	till exempel ett/flera främmande språk krävs	
i chefsuppgifter bedöms även ledarskapet	bedömningsindikatorer för ledning i arbetet (till exempel atmosfärresultat som bedömningskriterium).	

## Vid bedömningen av samarbetsförmåga och växelverkan tas hänsyn till

Utvärderingskriterium	Förbundens exempel	Företags- eller avdelningsspecifika utvärderingskriterier
tjänstemannens förmåga att skapa en atmosfär av samarbete i olika situationer	egen uppfattning/diskussion om stämningen i arbetsgemenskapen	
sköter och deltar i gemensamma angelägenheter	arbetar i teammöten, representerar personal, deltar i små projekt	
tjänstemannens, och i synnerhet chefens, förmåga att ge och ta emot respons		

## Vid bedömningen av arbetets kvalitet tas hänsyn till

Utvärderingskriterium	Förbundens exempel	Företags- eller avdelningsspecifika utvärderingskriterier
respons om arbetets kvalitet	responsen individualiseras och följs upp under hela året, responsystemet är transparent, tillförlitligt och balanserat/kundrespons eller annan metod för regelbunden bedömning av arbetets kvalitet	
även ledning i chefsbefattningar		

# Vid bedömningen av arbetsprestationer och målinriktning tas hänsyn till

Utvärderingskriterium	Förbundens exempel	Företags- eller avdelningsspecifika utvärderingskriterier
förmåga att arbeta enligt målen	avser inte enbart ett mål enligt stycke eller euro, utan till förmågan att i allmänhet arbeta i enlighet med arbetsgemenskapens mål, vilket innebär till exempel högklassig eller felfri ersättningsverksamhet, övergripande kundservice, felfri pensionslösning	



## 4 Före lönediskussionen

### 4.1 Lönepolitik

Med lönepolitik avses de principer som härrör från bolagets affärsstrategi, på vilken belöningen som helhet baseras i företaget. Arbetsgivaren beslutar om företagets lönepolitik efter att lönepolitiken har diskuterats i lönediskussionsarbetsgruppen eller tillsammans med personalen, om bolaget inte har en lönediskussionsarbetsgrupp.

Vid hanteringen av belöningens funktionalitet blir bolagets belöningsmetoder synliga och chefer och tjänstemän vet vad och hur man belönas i bolaget, varför dessa belöningsmetoder används och vem som belönas.

### 4.2 Lönediskussionsutbildning

En förutsättning för framgångsrika lönediskussioner är att alla tjänstemän och chefer har fått introduktion och utbildning i kravklassificering, bedömning av kompetens och prestationer, lönepolitikens principer och i att genomföra lönediskussioner innan sådana hålls. Ur tjänstemannens och chefs synvinkel bör man också känna till innehållet i kollektivavtalet och bolagsspecifika avtal. Det är särskilt viktigt att säkerställa kännedom om bedömningskriterierna för kompetens och prestationer på företags- och enhetsnivå, samt att uppmärksamma chefernas lönediskussionsförmåga och färdigheter.

Arbetstid ska reserveras för utbildning och till exempel för att läsa instruktionerna på intranätet, och cheferna ska se till att tjänstemännen deltar i utbildningen. All utbildning relaterad till lönediskussioner sker under ordinarie arbetstid och arbetsgivaren ansvarar för nödvändiga utgifter.

### 4.3 Behandling av lönestatistik

Före lönediskussionen ska tjänstemännen ha tillgång till tillgängliga genomsnittliga löner och inkomstutvecklingsdata inom försäkringsbranschen, samt tillgängliga företagsspecifika, statistiskt baserade genomsnittliga löner per EK-statistiktitel, samt företagsspecifika uppgifter om lönegrupsfördelningen. Det är en bra idé att i lönediskussionsgruppen kontrollera aktualiteten i informationen i god tid före lönediskussionerna.



## Exempel på lönestatistik

Försäkringsbranschen, september 2022, män och kvinnor

Sarake 1	Sarake 2	Sarake 3	Sarake 4	Sarake 5	Sarake 6	Sarake 7
Tilastokoodi	Henkilöstöryhmä / ammattinimike	Lukumäärä	Ansio keskimäärin	Alin desiiili 10/90	Mediaani 50/50	Ylin desiiili 90/10
4920	Konttori / Vakuutusten hoitotehtävät	480	3 446	2 744	3 334	4 407
4921	Konttori / Vakuutus-tapahtuman käsittely	1614	3 107	2 458	2 993	3 969

Läsanvisningar:

Kolumn 1: Statistikkod för tjänstetitel enligt EK-statistik Kolumn 2:

Yrkesgrupp och titel

Kolumn 3: Antal anställda i ifrågavarande yrke Kolumn 4:

Medellön/månad

Kolumn 5: 10 % (av denna grupp) har en lön under detta belopp Kolumn 6: 50 % (av denna grupp) har en lön under detta belopp Kolumn 7: 90 % (av denna grupp) har en lön under detta belopp

## 5 Personlig förberedelse inför en lönediskussion

### CHEFENS CHECKLISTA

#### Förberedelser inför diskussionen

- deltagande i utbildning
- introduktion i bolagets lönepolitik
- introduktion i inkomststatistik
- introduktion i svårighetsklassificering och bedömning av kompetens och prestationer
- att ta hand om tjänstemännens förberedelser, till exempel genom att ordna arbetet så att det finns tid att delta i utbildningen och bekanta sig med intranätets material
- förtrogenhet med tjänstemännens arbete och förändringar i det
- utarbeta egna uppskattningar och motiveringar för löneförhöjningsförslag
- om tjänstemannen har mer än en chef, förtydligande av allas arbetsuppgifter
- komma överens om tidpunkten för lönediskussion med tjänstemännen
- förberedelse för speciella situationer (t.ex. kortvarig frånvaro och frånvaro under hela perioden mellan diskussionerna)
- informera tjänstemännen innan fördelningen om hur många tjänstemän beloppet i euro som ska delas ut gäller

### **Utlämnande av uppgifter**

- anmälan till förtroendemannen om tidpunkten för lönediskussionen.
- anmälan till tjänstemännen före utdelning om hur många tjänstemän beloppet i euro som ska delas ut gäller
- lönestatistik lönegrupp fördelningsdata för tjänstemän
  - tillgängliga medellöner inom branschen och inkomstutvecklingsdata
  - tillgängliga uppgifter om bolagets medellöner enligt EK:s statistikbeteckning
  - bolagets lönegruppsfördelningsdata

### **Att genomföra en lönediskussion**

- beskrivning av aktuella arbetsuppgifter och resultat, granskning av arbetsbeskrivning
- diskutera kompetens och prestationer, fylla i bedömningsformuläret, konstatera samförstånd/oenighet
- diskussion om lön, inklusive ett eventuellt byte av lönegrupp
- diskussion och försök att komma överens om en löneförhöjning; konstatera samförstånd/oenighet
- möjlighet att avbryta lönediskussionen

### **Efter lönediskussionen**

- eventuell löneförhöjning baserat på lönediskussionen
- eventuell allmän förhöjning
- gå igenom stödåtgärderna med tjänstemannen om utvecklingsåtgärder har observerats och komma överens om och säkerställa uppföljning
- tjänstemannen informeras om de lönediskussioner som har hållits (genomsnittlig förhöjning i euro och antal förhöjningar)
- handlingarna om lönediskussionen förvaras
- dokumentering för framtida lönediskussion

## **TJÄNSTEMANNENS CHECKLISTA**

### **Förberedelser inför diskussionen**

- deltagande i utbildning
- introduktion i bolagets lönepolitik
- introduktion i inkomststatistik
- introduktion i svårighetsklassificering och bedömning av kompetens och prestationer
- identifiera kraven på det egna arbetet och de förändringar och mål som har skett i arbetet, med hänsyn till behovet av att ändra lönegrupp
- utvärdera sin egen kompetens och sina prestationer, fundera på motiveringarna
- samtal med medarbetare
- överväga motiveringarna till ditt löneförhøjningsförslag
- komma överens om tidpunkten för lönediskussion med arbetsgivaren
- beakta en specialsituation (t.ex. kortvarig frånvaro och frånvaro under hela perioden mellan diskussionerna)

### **Tillgång till information**

- stöd från förtroendemannen
- lönestatistik lönegruppfördelningsdata från chefen/bolagets intranät
  - tillgängliga medellöner inom branschen och inkomstutvecklingsdata
  - tillgängliga uppgifter om bolagets medellöner enligt EK:s statistikbeteckning
  - bolagets lönegruppsfördelningsdata

### **Att genomföra en lönediskussion**

- beskrivning av aktuella arbetsuppgifter och resultat, granskning av arbetsbeskrivning
- diskutera kompetens och prestationer, fylla i bedömningsformuläret, konstatera samförstånd/oenighet
- diskussion om lön, inklusive ett eventuellt byte av lönegrupp
- diskussion och försök att komma överens om en löneförhøjning; konstatera samförstånd /oenighet
- möjlighet att avbryta lönediskussionen

### **Efter lönediskussionen**

- eventuell löneförhøjning baserat på lönediskussionen
- eventuell allmän förhøjning
- granska stödåtgärder med chefen om utvecklingsåtgärder har observerats och komma överens om och ta hand om uppföljning
- information om den genomsnittliga förhøjningen i euro och antalet förhøjningar i de lönediskussioner som förs med chefen
- dokumentering för framtida lönediskussion

## 6 Att genomföra en lönediskussion

### 6.1 Personlig lönediskussion

Under lönediskussionen

- kontrolleras att arbetsbeskrivningen är aktuell och att arbetsbeskrivningen åtföljs av tjänstklassificeringsformulär, poäng och lönegruppsinformation
- informerar arbetsgivaren tjänstemannen om hur tjänstemannens totallönn, med beaktande av bonusarna, bildas
- beskrivs eventuella förändringar i arbetsuppgifter som kan uppstå inom en snar framtid och de resultat som tjänstemannen har uppnått
- diskuteras tjänstemannens kompetens och prestationer i arbetsuppgifterna
- diskuteras lönen baserat på tjänstemannens nuvarande och eventuella framtida arbetsuppgifter och ansvar
- eftersträvas enighet om tjänstemannens löneförhöjning
- om tjänstemannens lön inte höjs, antecknas de faktorer som gör det möjligt för tjänstemannen att påverka sin löneförhöjning i följande lönediskussion.
- Om tjänstemannen eller chefen vill avbryta lönediskussionen av en motiverad anledning, avtalas återupptagandet av lönediskussionen och tillräckligt med tid reserveras för återupptagandet. Motiverade skäl är till exempel för att få ytterligare information, olämpligt beteende från den andra parten eller för att lugna en eventuell upprörd diskussion. Det kan också vara nödvändigt att avbryta och återuppta lönediskussionen senare om chefen eller tjänstemannen inte är tillräckligt förberedd för lönediskussionen eller om externa faktorer stör lönediskussionen. En lönediskussion som har avbrutits av tjänstemannen återupptas inte förrän tjänstemannen har reserverats möjlighet att kontakta förtroendemannen.
- I slutet av lönediskussionen ska chefen se till att alla handlingar om lönediskussionen är ifyllda i två exemplar och att tjänstemannen får en egen kopia. Handlingarna kan också vara tillgängliga i elektroniskt format för båda parter i diskussionen.

### 6.2 Bedömning av kompetens och prestationer

Bedömningen av kompetens och prestationer utförs på ett övergripande sätt. Bedömningskriterierna är i princip likvärdiga, om man inte i bolagets lönepolitik kommit överens om olika betoningar. Bedömningskriteriets vikt kan också variera från enhet till enhet.

Chefen och tjänstemannen presenterar och motiverar sina egna åsikter om utveckling och upprätthållandet av tjänstemannens yrkeskunskaper, kompetens och arbetslivserfarenhet, samarbetsförmåga och växelverkan, arbetets kvalitet, arbetsprestationer och målinriktning. Syftet med bedömningen är att nå samförstånd om huruvida det är ett utvecklingsområde eller om det uppfyller eller överskrider den erforderliga prestationsnivån och kompetensen i de olika delarna av åtgärden.

Under lönediskussionen ger chefen konkreta exempel baserat på bedömningskriterierna, där tjänstemannen har presterat bra och där han eller hon kan förbättra sin kompetens och sina prestationer. Tabellen i början av denna guide kan användas för att visa upp konkreta exempel.

För att stödja motiveringarna är det nödvändigt att hitta en koppling till bolagets lönepolitik: hur återspeglas lönepolitiken i arbetet och hur ska man belönas enligt den? Det är väsentligt och viktigt för tjänstemannen att veta hur han eller hon kan påverka fastställandet av hans eller hennes lön.

Chefen fyller i ett bedömningsformulär under diskussionen. Bedömningsformuläret ska ange om det finns enighet om bedömningen av kompetens och prestationer och motivera eventuella meningsskiljaktigheter. De identifierade utvecklingsåtgärderna antecknas i sammanfattningsformuläret för lönediskussionen.

I pilotmodellen kan bedömningen av kompetens och prestationer anges som en oenighet först när alla kriterier har granskats före tidpunkten för förhöjningen. Tjänstemannen kan dock lämna in sitt ärende till en tvistlösning i det skede då chefen har fastställt om tjänstemannen får en löneförhöjning eller inte.

Chefen ska vara beredd att motivera både löneförhöjningen och den uteblivna förhöjningen med konkreta exempel. Tjänstemannen ska också för sin del se till att utvecklingsåtgärderna antecknas.

### **6.3 Sammanfattning av diskussionen**

En sammanfattning görs av varje lönediskussion, till vilken bifogas en arbetsbeskrivning (om ändrad sedan föregående diskussion) och ett bedömningsformulär med kompetens och prestationer. I pilotmodellen kan man emellertid avvika från detta så, att det dokument som upprättats före beslutet om löneförhöjning visar slutresultatet av diskussionen/diskussionerna, motiveringarna, parternas synpunkter och de konstaterade utvecklingsåtgärderna.

På formuläret antecknas de viktigaste förändringarna som har skett och kommer att ske i arbetsuppgifterna och de utvecklingsåtgärder som överenskommit i lönediskussionen.

I lönediskussionsformuläret anges om chefen och tjänstemannen är överens om löneförhöjningens storlek. Om inte, motiverar båda sina avvikande åsikter.

Arbetsgivaren förvarar handlingarna i minst tre diskussionsrundor, om inte annat överenskommit lokalt. Handlingarna ska dock alltid bevaras i minst fem år. Handlingarna kan lagras i elektronisk form. Tjänstemannen får på begäran information från arbetsgivaren om lönediskussionerna.

### **6.4 Löneförhöjning**

I lönediskussionen eftersträvas samförstånd om löneförhöjningen, och i slutet av diskussionen beslutar chefen om tjänstemannens löneförhöjning. Vid behov kan löneförhöjningens belopp fastställas i en kort uppföljningsdiskussion efter att chefen har genomfört alla lönediskussioner. Förhöjningsdiskussionen kan inte kombineras med andra löne- eller resultatdiskussioner som används i företaget.

Tjänstemannens eventuella allmänna förhöjning och den eventuella löneförhöjning som betalas ut på grundval av lönediskussionen, samt den nya personliga fasta totallönen, anges i sammanfattningsformuläret för lönediskussionen.

Tjänstemannens personliga fasta totallön kan inte beräknas som ett resultat av lönediskussionen.

## 7 Oenigheter

En framgångsrik lönediskussionsmodell inkluderar möjligheten till ett korrigeringsförfarande.

Lönediskussioner som förblir oeniga behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i lönediskussionsprotokollet. Om tjänstemannen och chefen i lönediskussionen är oense om bedömningen av kompetens och prestationer och/eller löneförhöjningen, antecknas ärendet på de formulär som används i lönediskussionen med motiveringar.

Förhandlingsordningen för lönediskussioner gäller meningsskiljaktigheter kring genomförandet av lönediskussionen, bedömningen i lönediskussionen och löneförhöjningen som betalas ut på grundval av lönediskussionen, samt lokala avtal. Arbetsgivaren beslutar om lönepolitiken och lönepolitiken kan inte behandlas som en tvist i enlighet med förhandlingsordningen.

Om tjänstemannen av berättigade skäl anser att resultatet av lönediskussionen har påverkats av ett orelaterat och olämpligt skäl till lönediskussionsprotokollet, tas ärendet upp till behandling i lönediskussionsgruppen på tjänstemannens begäran. Om företaget inte har en lönediskussionsgrupp behandlas ärendet med förtroendemannen.

Du får mer information från Fackförbundet Pro eller Arbetsgivarna för servicebranscherna. Fackförbundet PRO ger dig också information om ditt företags förtroendemän och medlemsförening.

[www.palta.fi](http://www.palta.fi)

[www.proliitto.fi](http://www.proliitto.fi)

**palta**

[www.palta.fi](http://www.palta.fi)

ammattiliitto  
**pro**

[www.proliitto.fi](http://www.proliitto.fi)