

OMSLAG

**Framgångsrik lönediskussion**

**Reviderat informationspaket för chefer och tjänstemän inom  
försäkringsbranschen 2025**

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA r.f.

Fackförbundet Pro r.f.

2025

## Innehåll

|   |                                                                    |    |
|---|--------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Inledning .....                                                    | 3  |
| 2 | Vad är en lönediskussion? .....                                    | 4  |
| 3 | Personlig fast totallön .....                                      | 4  |
|   | 3.1. Bedömning av arbetets svårighetsgrad och minimilöner .....    | 4  |
|   | 3.2. Personlig lönedel baserad på kompetens och prestationer ..... | 5  |
| 4 | Före lönediskussionen .....                                        | 9  |
|   | 4.1. Lönepolitik .....                                             | 9  |
|   | 4.2. Lönediskussionsutbildning .....                               | 9  |
|   | 4.3. Behandling av lönestatistik .....                             | 9  |
| 5 | Personlig förberedelse inför en lönediskussion.....                | 10 |
| 6 | Att genomföra en lönediskussion.....                               | 13 |
|   | 6.1. Personlig lönediskussion .....                                | 13 |
|   | 6.2. Bedömning av kompetens och prestationer .....                 | 13 |
|   | 6.3. Sammanfattning av diskussionen.....                           | 14 |
|   | 6.4. Löneförhöjning.....                                           | 15 |
| 7 | Oenigheter.....                                                    | 15 |

## 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 r.f.

Fackförbundet Pro r.f.

## 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 penningpott.

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 förs dock inte med en sådan tjänsteman, vars anställningsförhållande har varat mindre än 6 månader före lönediskussionshöjningen.

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 totallön

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. På vilket sätt lönen bildas och grunderna för lönen ska meddelas till tjänstemannen oberoende av vilket avlöningssystem som används.

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 uppgiftsförändring anses till exempel vara en organisationsreform eller utnämning till en annan uppgift om svårighetsklassen ändras. I detta fall genomförs löneförhöjningen genast från början av den månad som följer efter ändringen av svårighetsgraden. När svårighetsgraden ändras ska tjänstemannens personliga lön vara minst lika stor som minimilönen för svårighetsklassen enligt den nya uppgiften. När svårighetsklassen ändras höjs lönen med skillnaden mellan svårighetsklasserna, om inte chefen och tjänstemannen kommer överens om annat. Om man kommer överens om en ändring av minimilönen ska de förhöjningar som tjänstemannen fått under de tre föregående lönediskussionsrundorna emellertid behållas. Tjänstemannen kan be om förtroendemannens åsikt i ärendet.

I lönediskussionerna granskas även andra icke väsentliga uppgiftsändringar utifrån svårighetsklassen.

### **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. Nödvändiga utvecklingsåtgärder ska antecknas.

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 överenskommits av förbunden är

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

| <b>Vid bedömningen av yrkeskunskaper, kompetens och arbetslivserfarenhet ska hänsyn tas till</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Utvärderingskriterium                                                                            | Förbundens exempel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Företags- eller avdelningsspecifika bedömningskriterier |
| tjänstemannens yrkeskunskaper samt upprätthållande och stärkande av kompetensen                  | olika uppgifter<br>pension/försäkring/ersättningsärenden<br>innehåll, självständiga lösningar,<br>behandlingsbehörighet                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                         |
| ackumulering av arbetslivserfarenhet                                                             | ackumulering av kompetens i arbetsuppgifterna 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<br>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 arbetet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                         |
| i chefsuppgifter bedöms även ledarskapet                                                         | bedömningsindikatorer för ledning i arbetet (till exempel atmosfärresultat som bedömningskriterium).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                         |
| <b>Vid bedömningen av samarbetsförmåga och växelverkan tas hänsyn till</b>                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                         |
| Utvärderingskriterium                                                                            | Förbundens exempel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Företags- eller avdelningsspecifika bedömningskriterier |
| tjänstemannens förmåga att skapa                                                                 | egen uppfattning/diskussion                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                         |

|                                                                          |                                                                    |  |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--|
| en atmosfär av samarbete i olika situationer                             |                                                                    |  |
| sköter och deltar i gemensamma angelägenheter                            | arbetar i teammöten, representerar personal, deltar i små projekt, |  |
| tjänstemannen och i synnerhet chefens förmåga att ge och ta emot respons |                                                                    |  |

| <b>Vid bedömningen av arbetets kvalitet tas hänsyn till</b> |                                                                                                                                                                                                       |                                                         |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Utvärderingskriterium                                       | Förbundens exempel                                                                                                                                                                                    | Företags- eller avdelningsspecifika bedömningskriterier |
| respons om arbetets kvalitet                                | responsen individualiseras och följs upp under hela året, responssystemet är transparent, tillförlitligt och balanserat /kundrespons eller annan metod för regelbunden bedömning av arbetets kvalitet |                                                         |
| även ledning i chefsbefattningar                            |                                                                                                                                                                                                       |                                                         |

| <b>Vid bedömningen av arbetsprestationer och målinriktning tas hänsyn till</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Utvärderingskriterium                                                          | Förbundens exempel                                                                                                                                                                                                                                               | Företags- eller avdelningsspecifika bedömningskriterier |
| 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 konkret 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 chefens 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.

Förtroendemännen får också delta i lönediskussionsutbildningar för chefer på företagsnivå.

### **4.3. Behandling av lönestatistik**

Huvudförtroendemannen får årligen av arbetsgivaren statistik över fördelningen av svårighetsklasser och medelinkomsterna inom försäkringsbranschen, som behandlas i lönediskussionsarbetsgruppen och som tjänstemännen ska ha tillgång till i god tid före lönediskussionen.

## Exempel på lönestatistik

| <b>Exempel på lönestatistik</b>                       |                                           |          |          |                    |              |                    |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------|----------|--------------------|--------------|--------------------|
| Försäkringsbranschen, september 2024, män och kvinnor |                                           |          |          |                    |              |                    |
| Kolumn 1                                              | Kolumn 2                                  | Kolumn 3 | Kolumn 4 | Kolumn 5           | Kolumn 6     | Kolumn 7           |
| Statistikkod                                          | Yrkesgrupp/titel                          | Antal    | Medellön | Lägsta decil 10/90 | Median 50/50 | Högsta decil 90/10 |
| 4920                                                  | Kontor / Hantering av försäkringar        | 561      | 3 760    | 2 952              | 3 606        | 4 805              |
| 4 921                                                 | Kontor/Behandling av försäkringshändelser | 1 718    | 3 350    | 2 663              | 3 211        | 4 274              |

### 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)

### **Utlämnande av uppgifter**

- anmälan till förtroendemannen om tidpunkten för lönediskussionen (i pilotprojektet meddelas förtroendemannen den tidpunkt då diskussionerna sammanfattas och storleken på en eventuell löneförhöjning meddelas)
- anmälan till tjänstemännen före utdelning om hur många tjänstemän beloppet i euro som ska delas ut gäller
- tjänstemannen ges lönestatistik som innehåller uppgifter om fördelningen av svårighetsklass och medelinkomst inom branschen, även separat för män och kvinnor

### **Att genomföra en lönediskussion**

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

### **Efter lönediskussionen**

- eventuell löneförhöjning baserat på lönediskussionen
- gå igenom stödåtgärderna med tjänstemannen om utvecklingsåtgärder har observerats samt 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

## **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
- 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)
- stöd från förtroendemannen

### **Att genomföra en lönediskussion**

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

### **Efter lönediskussionen**

- eventuell löneförhøjning baserat på lönediskussionen
- 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

## 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 totallön, 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
- Antecknas hur tjänstemannen kan stärka sin kompetens och utvecklas i sitt arbete. Särskilt i situationer där lönen inte höjs är det viktigt att tjänstemannen får en tydlig uppfattning om de utvecklingsåtgärder med vilka han eller hon kan påverka sin löneförhöjning i kommande lönediskussioner.
- 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 eller lokalt har 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 samt upprätthållande. 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 förklara eventuella meningsskiljaktigheter. De identifierade utvecklingsåtgärderna antecknas i sammanfattningsformuläret för lönediskussionen.

I pilotmodellen kan bedömningen av kompetens och prestationer anges som en oenighet redan i det skede då ett visst bedömningskriterium enligt bilaga 6 (eller ett annat lokalt överenskommet kriterium) har gått igenom. Ärendet kan lämnas in för tvistlösning, det vill säga till lönediskussionsarbetsgruppen eller förtroendemannen/arbetsgivaren, först när chefen har konstaterat om tjänstemannen får 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 överenskommits 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 överenskommits lokalt. Det bör dock noteras att om man avtalar om lönen när svårighetsklassen ändras, ska tjänstemannens förhöjningar från de tre föregående

lönediskussionsrundorna bevaras och arbetsgivaren ska ha information om deras belopp. Handlingarna ska 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. I pilotprojektet kan diskussionerna vara decentraliserade. En eventuell förhöjning kan inte nämnas i andra diskussioner om lön eller arvoden, eftersom tjänstemannen måste få veta hur mycket förhöjning i euro som uttryckligen utbetalas på grundval av lönediskussionen.

Tjänstemannens 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.

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.

Lönediskussioner som förblir oeniga behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i lönediskussionsprotokollet.

Kompetensbedömningen eller löneförhöjningen eller båda kan bestridas. Vid en oenighet antecknas ärendet på de formulär som används i lönediskussionen med motiveringar.

Även om parterna ursprungligen skulle ha varit ense om till exempel bedömningen av kompetens och prestationer, förhindrar det inte oenighet i ärendet. Oenigheten ska dock motiveras: Har det till exempel skett ett missförstånd eller ett fel i förfarandet eller saknas nödvändig information?

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)

## BAKRE OMSLAG

Utgivare:

Fackförbundet Pro rf och Arbetsgivarna för servicebranscherna Palta rf  
och eventuellt bådas logotyper