

samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena
4 | 2024 december



BILD: STOCK

**AKTA: Nivålönesystem
på kommande** Sida 6

**Rättsfall: Lön på
felaktiga grunder** Sida 5

KT får ny vd
Sida 3

**Lokala avtal
är vardag** Sida 4



Vänd blicken mot styrkorna!

I kommunerna och välfärdsområdena kommer man att minnas år 2024 som ett år med hårda besparingsmål, återkommande samarbetsförhandlingar och stora förändringar. Inom välfärdsområdena går först det andra verksamhetsåret mot sitt slut och redan nu förs diskussioner om huruvida det finns orsak att slå samman en del av områdena.

Vid årsskiftet överförs hela arbetskraftsförvaltningen från staten till kommunerna genom en överlåtelse av rörelse. Förändringarna pågår alltså helt oavbrutet!

Diskussionen om välfärdsområdenas och kommunernas finansiering, att lösa personalbristen och trygga tjänsternas kvalitet fortsätter livligt. Vi alla vet att resurserna är knappa och att arbetskraftsbristen är vardag på många ställen, samtidigt som arbetslöshetsciffrorna stiger oroväckande.

Många saker ser dystra ut, skulle det vara dags att se på de egna styrkorna?

Viktiga faktorer som skapar grunden för en god servicenivå är ork i arbetet, yrkesmässig utveckling och samarbetsmöjligheter. Därför behövs en ny typ av kultur där arbetstagarnas röst hörs, experternas expertis uppskattas och där man satsar på att utveckla arbetsförhållandena. Detta är viktigt att komma ihåg nu när organisationer förändras under stor brådska. Man ska inte förhastas sig, som folk sa förr i tiden.

I arbetsgemenskaperna finns det kompetens och erfarenhet, och många olika slags yrkeskunniga, experter och mångprofessionella. Det är viktigt att identifiera kompetensen, både den egna och kollegornas. Uppskattningen och förtroendet mellan människor blir allt viktigare: tillsammans är det möjligt att lösa problem som är oöverkomliga för en enskild arbetstagar.

Organisationsförändringar för med sig ändringar i allt: de enskilda arbetstagarnas uppgifter och den gemensamma verksamhetskulturen, det gemensamma sättet att arbeta. Alla måste alltså lära sig något nytt samtidigt!

Stöd finns också och det lönar sig att ta emot det. Förutom din egen chef finns stöd att få av personalförvaltningens experter, företagshälsovården och dess yrkespersoner samt arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemän på din arbetsplats. Varje grupp har sin egen roll och helheten kan vara splittrad, men det finns många sätt att stödja den enskilda arbetstagar eller arbetsgemenskapen.

Och du kan alltid kontakta ditt eget fackförbunds rådgivning i anställnings- och tjänsteförhållanden.

Och du kan alltid kontakta ditt eget fackförbunds rådgivning i anställnings- och tjänsteförhållanden.



Outi Parikka
förhandlingschef
Agronomförbundet

Kontaktpersoner för förbund, kommuner och välfärdsområden

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef
tfn (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, förhandlingschef
tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, verksamhetsledare
tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Veera Hellman, sakkunnig
tfn 050 3858 229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Psykologförbund

Katja Vähäkangas, specialsakkunnig
katja.vahakangas@psyli.fi
www.psyli.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toivainen, förhandlingschef
tfn 010 231 0354
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivela, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu

Arja Varis, intressebevakningschef
tfn (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbundet TEK

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomit

Harri Westerlund, specialsakkunnig
tfn 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Redaktionen för Kuntatiimi/Kommunteamet: Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2025: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet
www.yhteistiimi.fi

Utnämningar i FOSU

Heli Hartman-Mattila till förhandlingschef för välfärdsområdena

Heli Hartman-Mattila har börjat som FOSU:s förhandlingschef för välfärdsområden efter sommaren. Innan denna uppgift var Hartman-Mattila FOSU:s förhandlingschef för statssektorn.

I och med uppgiftsbyten inom FOSU:s kontor tog Hartman-Mattila sig an utmaningen när uppgiften som förhandlingschef för välfärdsområdena öppnades:

”Även om välfärdsområdenas start har varit stormig – till och med rörig – känns den här positionen naturlig för mig på grund av min tidigare bakgrund”, berättar Hartman-Mattila.

Hartman-Mattila har arbetat som jurist i flera förbund, och senast före FOSU som jurist och förhandlare i cirka åtta år i Finlands Läkarförbund samt som läkaravtalets förhandlare. ■



BILD: KAROLIINA VUORENMAKI

Heli Hartman-Mattila

förhandlingschef

040 455 1182

heli.hartman-mattila@juko.fi



BILD: JUSSI VIERIMAA

KT:s nya
verkställande
direktör Henrika
Nybondas-Kangas

Henrika Nybondas-Kangas blir verkställande direktör för Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Förhandlingsdirektören **Henrika Nybondas-Kangas** är en mycket erfaren och uppskattad arbetsmarknadsförhandlare. För tillfället leder hon KT-enheten för anställningsfrågor inom social- och hälsovården samt småbarnspedagogiken.

Vd-posten söktes av 23 personer. Valet gjordes av KT:s styrelse på sitt möte 11.11.2024 mellan Nybondas-Kangas och statssekreterare Mika Nykänen. Nybondas-Kangas valdes med rösterna 8–7.

Henrika Nybondas-Kangas är till sin utbildning jur.kand (numera jur.mag). Hon har arbetat i olika uppgifter vid KT i 25 år. För tillfället leder Nybondas-Kangas KT-enheten för anställningsfrågor inom social- och hälsovården samt små-

barnspedagogiken. Hon är medlem i KT:s ledningsgrupp och fungerar som ställföreträdare för verkställande direktören. Tidigare har hon bland annat arbetat vid Svenska handelshögskolan.

Nybondas-Kangas har haft en viktig roll vid förhandlingarna om flera krävande arbetsmarknadsuppgörelser för kommun- och välfärdssektorn. Hon har lett betydande reformer inom sektorn, såsom helhetsreformen av lönesystemen, vilken fortfarande pågår. Hon deltog också i beredningen av social- och hälsovårdsreformen där hon bevakade arbetsgivarnas intressen.

På arbetsmarknaden är Nybondas-Kangas en mycket uppskattad person med god samarbetsförmåga och omfattande nätverk. Hon ansvarar också för KT:s samarbete i Norden och på EU-nivå och har goda insikter i arbetsmarknadssystemen i andra länder.

Fokus på bred kompetens och samarbetsförmåga

– Arbetsmarknaden i kommun- och välfärdssektorn är en omfattande och krävande helhet. Henrika Nybondas-Kangas är mycket väl insatt i sektorns arbetsmarknadssystem, dess spelare och spelregler. Vi är mycket glada över att få en sådan toppexpert som vd, säger KT:s styrelseordförande **Ari Korhonen**.

– Vi hade flera bra kandidater som har den kompetens som behövs för den krävande uppgiften. Valet betonade bland annat bred kompetens och samarbetsförmåga med olika intressentgrupper, säger Ari Korhonen.

KT:s nuvarande vd **Markku Jalonen** går i pension. Hans sista arbetsdag är 28.2.2025. ■

(Nybondas-Kangas utnämningsnyhet publicerades ursprungligen på KT:s webbplats på adressen www.KT.fi)

Upp till hälften av kommun- och välfärdssektorns löneförhöjningar förhandlas lokalt

Löneförhöjningarna inom kommun- och välfärdssektorn fördelas inte jämnt som allmänna förhöjningar. Lokala avtal har använts i stor utsträckning inom den offentliga sektorn sedan 1990-talet.

En betydande del av lönejusteringarna inom kommun- och välfärdssektorn fördelas genom lokala avtal. De delas alltså inte ut jämnt som allmänna förhöjningar för alla, som det på senare tid felaktigt har framförts i offentligheten.

Lokala justeringspotter har en lång historia

De första lokala justeringspotterna kom med i kommunsektorns avtal redan under 1990-talet (tabell 1). KT har vid förhandlingarna alltid utgått från att en betydande del av löneförhöjningarna fördelas lokalt. Avtalsperioden är en helhet och man måste i första hand se på antalet lokala potter under hela avtalsperioden. Inom kommun- och välfärdssektorn kan rentav cirka hälften av löneförhöjningarna vara potter som riktas lokalt. Detta gäller till exempel åren 2023 och 2024.

Kommunerna och välfärdsområdena har egna tyngdpunkter i sina lönesystem, som kan anknyta exempelvis till att lösa utmaningar i fråga om tillgången till personal. Under olika årtionden har det till följd av strukturomvandlingar inom den offentliga sektorn uppstått nya arbetsgivare enligt principen om överlåtelse av rörelse. Brister i lönesättningen har kunnat korrigeras och en lagstadgad samordning av lönerna genomförs med hjälp av lokala justeringspotter.

Lokala potter och tilläggsfinansiering krävs också för att utveckla eller förnya lönesystemen. Åtgärderna har också främjat jämställdheten mellan könen. De fleråriga program för utveckling av lönesystemen inom kommunsektorn som infördes i samband med arbetsmarknadskriserna och medlingarna 2022 möjliggör och ger ramar för dessa strävanden. Merparten av förhandlingarna om lokala potter resulterar i samförstånd mellan arbetsgivaren och de förtroendemän som företräder organisationerna.

Arbetsgivaren bestämmer om överenskommelse inte nås

Något som är avvikande inom kommun- och välfärdssektorn jämfört med den privata sektorn är också det att om samförstånd inte nås vid förhandlingarna har arbetsgivaren nästan utan undantag rätt att rikta en avtalshöjning lokalt enligt eget beslut.

”Justeringspotten ändras alltså inte till en allmän förhöjning, som det ofta är inom andra sektorer”, säger KT:s verkställande direktör **Markku Jalonen**.

Var och en av de nordiska länderna har sin egen arbetsmarknadshistoria. Den svenska arbetsmarknadsmodellen baserar sig på överenskommelser som avtalsparterna ingått sinsemellan.

”Modellen har också prövats inom den offentliga sektorn i Sverige och man har under historiens gång avvikit från den till exempel i fråga om vårdanställda och lärare”, säger Henrika Nybondas-Kangas, förhandlingsdirektör vid KT.

Sveriges Kommuner och Regioner, dvs. SKR, har också i sina avtal kommit överens om löneförhöjningar direkt, på samma sätt som man gjort i Finland. Alla avtal inom den svenska offentliga sektorn är inte ”sifferlösa” och en återgång till riksomfattande löneavtal har varit en allt starkare trend i Sverige under de senaste åren.

Det ingås många lokala avtal

Inom kommun- och välfärdssektorn är det vanligt att avvika från villkoren i de riksomfattande kollektivavtalen genom lokala avtal. Rätten att ingå lokala avtal har varit den mest omfattande på arbetsmarknaden sedan början av 1990-talet, men vissa minimivillkor får man inte ingå avvikande avtal om. Antalet lokala avtal statistikförs inte, men för stora arbetsgivare gäller samtidigt tiotals avtal.

Det är vanligt att avtala om till exempel arbetstidsbanker och arbetstidsarrangemang för att förkorta köer. Lokala avtal kräver en atmosfär av ömsesidigt förtroende och ofta en samordning av viljeyttringar. Fackanslutningsgraden inom sektorn är hög och förtroendemanussystemet välutvecklat. Personalrepresentanterna har ofta ett brett mandat att avtala om sin medlemskårs angelägenheter. Inom sektorn upplevs i allmänhet möjligheterna att ingå lokala avtal vara god. ■

(Pressmeddelandet publicerades ursprungligen på KT:s webbplats på adressen www.kt.fi)

Lön betalades ut på felaktiga grunder

FOSU vann i arbetsdomstolen – lönefordringar på nästan 20 000 euro till en medlem i Psykologförbundet

Förhandlingsorganisationen för offentlig sektors utbildade FOSU rf tillsammans med Psykologförbundet tog Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT till rätten för brott mot bestämmelserna i arbets- och tjänstekollektivavtalet. Det var fråga om ett löneärende för en medlem i Psykologförbundet som behandlades i arbetsdomstolen i augusti 2024.

Medlemmen hade varit aktiv i sitt löneärende och började utreda grunderna för sin lön år 2021. Det visade sig att medlemmen hade fått lön på fel grunder under hela sitt anställningsförhållande, som pågått i flera år. Lönefordringar kan ansökas retroaktivt för fem år, och medlemmen hade då inlett ärendet genom att meddela sina lönefordringar från och med år 2017.

På medlemmens arbetsplats hade man avtalat om lönen för psykologer genom ett lokalt avtal mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivaren. Det lokala avtalet motsvarar till sin giltighet och sin bindande verkan arbets- och tjänstekollektivavtalet.

Medlemmen ansåg sig vara berättigad till ett personligt tillägg, vars betalningsprinciper hade antecknats i det lokala avtalet utöver den uppgiftsspecifika lönen. I avtalet hade olika punkter om utbildningar, examina eller specialkompetens som anknyter till yrkesmässig behörighet antecknats som grunder för utbetalning av personligt tillägg.

Arbetsgivaren och psykologen i fråga samt den FOSU-förtroendeman som representerar psykologen var oeniga

om hur bestämmelserna i det lokala avtalet skulle tolkas. Psykologen hade utbetalats personligt tillägg endast på basis av en tilläggsutbildning, även om hen dessutom hade en annan examen. Arbetsgivaren hade erkänt att båda utbildningarna var till nytta i arbetet, men betalade bara mer för den ena.

Arbetsdomstolen ansåg i sitt beslut att arbetsgivarparten inte på ett trovärdigt sätt kunde lägga fram bevis för sin egen tolkning av avtalet, enligt vilket arbetsgivaren endast hade betalat ett tillägg. Arbetsdomstolen ställde sig alltså på FOSU:s och Psykologförbundets samt arbetstagarens sida och beordrade arbetsgivaren att betala retroaktiva lönefordringar från och med 2017 med dröjsmålsränta. Beloppet som ska betalas uppgick till nästan 20 000 euro även utan räntor.

Det lönar sig alltså att vara uppmärksam på sin lön och kontakta sin egen förtroendeman i oklara fall. Som medlem i förbundet har du rätt till förtroendemannens hjälp och FOSU:s tjänster, vid behov till exempel ända till arbetsdomstolen. ■



Katja Vähäkangas
specialsakkunnig
Finlands Psykologförbund

Reformen av bilagan till social- och hälsovårdsavtalet går knaggligt

Reformen av lönebilagorna till social- och hälsovårdsavtalet är fortfarande på hälft. Nu finns det fem lönebilagor i stället för två. De nya bestämmelserna i bilagorna med nya minimilöner trädde i kraft den 1.2.2024.

Genomförandet av den lokala reformen av lönebilagorna till social- och hälsovårdsavtalet har tyvärr inte framskridit enligt planerna. Även i flera välfärdsområden är genomförandet ordentligt på hälft.

Tolkningsfrågorna om rätt placering i lönebilagorna utmanar avtalsparterna både lokalt och på central nivå. Lösningar hittas så småningom, men den här helheten tar längre tid än förväntat.

Förseningen av reformen av lönebilagorna påverkar oundvikligen även den så kallade andra fasen av lönereformen i social- och hälsovårdsavtalet, dvs. reformen av de egentliga lönebestämmelserna. Det är svårt, till och med omöjligt, att framskrida i det arbetet om det råder omfattande oklarhet om uppgifternas placering i lönesättningspunkterna. ■

Heli Hartman-Mattila
förhandlingschef, FOSU

AKTA-lönebestämmelserna reformeras

Beredningen av de nya lönebestämmelserna i AKTA-avtalet är i slutskedet.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT har förberett nya bestämmelser i stället för lönesystemet som baserar sig på bedömningen av uppgiftens svårighetsgrad. En arbetsgrupp som förberedde ärendet grundades 2018.

De förberedda ändringarna gäller lönesiffran i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn AKTA (kapitel II Löner) och lönesättningsbilagan till AKTA.

Arbetsgiversidans KT:s mål har varit att få de nya lönebestämmelserna att träda i kraft i början av 2025. Orsaken till detta har å ena sidan varit behovet av att få lönebestämmelser för AN-personalen som flyttas från staten 1.1.2025, å andra sidan allokeringen av löneprogrammets lokala löneförhöjningspott som ska betalas 1.2.2025.

Nivålönesystemet införs

Efter reformen bestäms tre nationellt bindande kravnivåer för olika yrkesgrupper i AKTA-avtalet. I AKTA-avtalets lönekapitel fastställs principerna för nivålönesystemet.

Nivålönen bestäms utifrån det kunnande och ansvar (KA) som förutsätts i uppgiften. Som en del av helheten bedöms även den nivå av självständigt omdöme som uppgiften förutsätter. Kunnande och ansvar beskriver de kunskaps- och färdighetskrav som uppgiften förutsätter samt olika ansvar, till exempel för individer, lednings- eller chefsansvar.

Placering på nivåerna baserar sig på nationellt fastställda nivåkriterier som fastställts för varje lönegrupp. Utifrån ovan nämnda kriterier preciseras lokalt hur de olika uppgifterna

placeras på en normal, krävande eller mycket krävande nivå. Placeringen baserar sig på beskrivningar och/eller uppgiftsbeskrivningar på olika nivåer som den lokala arbetsgivaren har gjort.

I nivålönesystemet fastställs den nivåspecifika lön som betalas nationellt för var och en av de tre nivåerna. Den lokala nivåspecifika lönen kan vara klart högre än det nationella minimibeloppet. Löneskillnaden mellan nivåerna ska dock minst motsvara skillnaderna mellan de nationella nivåerna.

Nivå tilläggen bestäms lokalt

Utöver nivålönen kan ett eurobaserat nivå tillägg betalas ut. Nivå tillägg kan användas både för uppgifter enligt lönegrupperna och för uppgifter utanför lönegrupperna. Uppgifter eller ansvar som berättigar till nivå tillägg har definierats nationellt i AKTA och det lokala lönesystemet.

Nivå tilläggets storlek beslutas lokalt. Nivå tillägget är eurobaserat. ■



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Författaren har varit en av FOSU:s förhandlare i arbetsgruppen som har berett reformen av lönebestämmelserna sedan år 2018.

**Tack för år 2024
och framgång för år 2025!**
önskar vi på Samarbetsteamet





Personalrepresentanten hjälper arbetsplatsens personal i frågor som gäller anställningsförhållandet. Hen är också förhandlare och avtalspart mellan personalen och arbetsgivaren. Här presenterar vi en av dem, Petro Julkunen från Kuopio.

Petro Julkunen:

Det kändes naturligt att bli förtroendeman

Vad jobbar du med, Petro Julkunen?

Jag är överfysiker (KYS Kuopio universitetssjukhus) och professor (Östra Finlands universitet).

Varför blev du personalrepresentant?

Jag var intresserad av ämnet. Min föregångare avancerade i sin karriär från förtroendemannauppgifter till arbetsgivarens representant och rekommenderade samtidigt uppgiften till mig, och jag hade redan lite erfarenhet av förtroendeuppdrag. Det kändes naturligt att börja som förtroendeman för att kunna sköta personalens ärenden i rätt riktning.

Vad har du åstadkommit?

På kollektivnivå fick vi en höjning av jourersättningsnivån, omvandlade tillfälliga tjänster till ordinarie, samt drev ärendet om raska måltider under arbetstiden till en jämlik nivå med andra personalgrupper som är likvärdiga i detta ärende.

Vad åstadkom du inte?

Då nådde vi inte överenskommelse om lunchtid, nu har det gjorts. Arbetsgivarens uppfattning var att AKTA förbjuder detta även om det inte stämde.

Vad var lätt i din roll?

Att representera personalen.

Vad var svårt?

Att få högsta ledningens förståelse. Jag tror att det i ärendet – åtminstone när jag agerade som förtroendeman – bland ledningen också fanns brist på respekt vad gäller förtroendemännen.

Vad var det bästa?

Förtroendemannautbildningar.

Vad var det värsta?

Att metaforiskt "köra huvudet i väggen" när det gällde vissa saker. I vissa saker som kan förbättras ordnar arbetsgivaren förhållning i form av olika utredningar.

Vilket stöd får eller behöver du från din förhandlingsorganisation?

Jag fick allt jag behövde. Kamratstöd av förtroendemännen, förbundets jurist gav råd och utbildningarna hjälpte mycket.

Till vem rekommenderar du att bli personalrepresentant?

Till dem som är intresserade av intressebevakning och förhandlingsverksamhet och till dem som vill upprätthålla maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det handlar delvis om att säkerställa att de demokratiska principerna följs.

Till vem rekommenderar du inte?

Endast för dem som driver egna intressen eller så kallade arbetsgivarens agenter. Dessa är inte riktiga orsaker att söka sig till uppgiften.

Vad håller dig upptagen under dagen?

Arbete, studier, hobbyer och familj.

Vad håller dig vaken på natten?

Jag sover helt bra.

Vad diskuteras på arbetsplatserna just nu?

Välfärdsområdesreformen och de besparingar som den kräver.

Vad borde diskuteras?

Att göra förvaltningsstrukturen lättare. ■

Arbetsgivarorganisationen Avainta läggs ner

Avainta arbetsgivarna rf, som är en branschövergripande arbetsgivarorganisation inom den privata sektorn, avslutar sin verksamhet. Ändringen berör cirka 600 företag och 36 000 löntagare. Närmare 250 företag har anslutit sig till KT

Orsaken till nedläggningen är att kommun- och välfärdsområdesägda företag numera kan ansluta sig som medlemmar i Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. Det här beror på ändringen 2021 av lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare.

Beslutet om nedläggningen fattades vid Avaintas medlemsmöte 12.11.2024. Avaintas operativa verksamhet upphör i början av 2025.

Det behövs inte längre två arbetsgivarorganisationer inom kommun- och välfärdssektorn, då KT kan sköta intressebevakningen för både kommunerna och välfärdsområdena och för bolagen de äger. Redan nu har vi ett gott och nära samarbete med KT, säger Avaintas vd Vesa Laine.

Avainta företräder cirka 600 företag

Medlemmar i Avainta är företag som ägs av kommuner och samkommuner samt företag som producerar tjänster för kommunerna. Avaintas medlemmar representerar olika branscher, såsom måltids- och fastighetsservice, undervisning samt ekonomi- och personalförvaltning.

Medlemmar i KT kan vara sådana företag, andelslag eller stiftelser som ägs av kommuner eller välfärdsområden eller som dessa har bestämmande inflytande i. Merparten av Avaintas medlemmar är sådana bolag.

Utöver KT och Avainta har även kommun- och välfärdssektorns löntagarorganisationer rekommenderat att medlemsföretagen i Avainta ansluter sig till KT. I november hade redan 248 företag godkänts som medlemmar i KT. De här företagsmedlemmarna har sammanlagt cirka 22 000 anställda.

En del av Avaintas medlemsföretag är i privat besittning och kan därför inte ansluta sig till KT. För dem rekommenderas andra arbetsgivarorganisationer.

KT förhandlar fram nya avtal för företagen

De företag som övergår från Avainta till KT följer sina nuvarande kollektivavtal fram till utgången av avtalsperioden, dvs. till 30.4.2025. De övriga kollektivavtalen inom kommun- och välfärdssektorn löper också ut vid samma tidpunkt.

Under förhandlingsomgången som inleds i början av året kommer KT att förhandla om nya kollektivavtal för de företag som övergått till KT från Avainta.

KT:s företagsmedlemmar har en egen företagssektion inom KT:s förvaltning. Sektionen beslutar om företagsmedlemmarnas kollektivavtal.

KT är den mest inflytelserika arbetsgivarorganisationen för att driva välfärdsområdes- och kommunägda företags intressen och dessutom till en mycket konkurrenskraftig medlemsavgift. Som central arbetsmarknadsorganisation har vi också möjlighet att påverka det nationella beslutsfattandet i frågor som gäller företagen. Vi hälsar Avaintas företag varmt välkomna till KT, säger KT:s verkställande direktör

Markku Jalonen.

<https://www.kt.fi/sv/nyheter-och-pressmeddelanden/2024/medlemskap-i-kt-rekommenderas-for-avaintas-behöriga-medlemsforetag> ■

(Nyheten publicerades ursprungligen på Avaintas webbplats på adressen www.avainta.fi)

AVAINTA Arbetsgivarna rf

- Branschövergripande arbetsgivarorganisation.
- Grundad 1993, tidigare Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening rf (SIAF).
- Cirka 600 medlemsföretag och medlemssammanslutningar med sammanlagt cirka 36 000 löntagare.
- Två kollektivavtal, kollektivavtalet för Avainta, AVAINOTES som gäller servicesektorn, och AVAINOTES, som gäller undervisningssektorn.
- Förhandlingsparter är löntagarorganisationerna (JHL, JYTY, FOSU, FKT, ERTO, SUPER, TEHY, OAJ).

Källa: AVAINTA Arbetsgivarna rf

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

- Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT är en arbetsgivarorganisation för kommun- och välfärdssektorn och en av arbetsmarknadens centralorganisationer.
- Grundades 1970, tidigare Kommunala arbetsmarknadsverket och KT Kommunarbetsgivarna.
- Lagstadgade medlemmar är kommuner och samkommuner samt välfärdsområden och välfärdssammanslutningar. Även aktiebolag, andelslag och stiftelser som de lagstadgade medlemmarna har bestämmande inflytande i kan ansluta sig som medlemmar i KT.
- Förhandlar fram kollektivavtalen för sektorn, medverkar i lagberedningen och utvecklar arbetslivet.
- KT:s medlemmar sysselsätter cirka 445 000 löntagare på fastlandet (2023).

Källa: KT