

samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena

2 | 2025 april

BILD: ISTOCK



Avtalsmålen uppnåddes

**Se vilka
löneförhöjningar
du får** Sidorna 8 – 15



Ledare

**Förhandlings-
och organisations-
kraft** Sid 2

Huvudfackombud
Emilia Lyttinen

**Jag är för
medlemmarna** Sid 7



Förhandlings- och organisationskraft!

Vårens avtalsförhandlingar nåddes ett avtal på hög nivå för kommun- och välfärdssektorerna. Det skulle inte ha lyckats utan skickliga förhandlare och organisatorisk beredskap som stödde målen.

Resultatet av avtalsförhandlingarna inom kommun- och välfärdssektorerna är mycket bra! Till och med den löneförhöjningslinje för exportbranscherna som definierats genom lag som lönetak överskreds med nästan två procentenheter. En fin framgång från både förhandlarna och den organisationsstyrka som stödde förhandlingsmålen.

Vårens förhandlingar inleddes inom kommun- och välfärdssektorerna i en ny situation. Löneprogrammet som erhöles till följd av strejkerna våren 2022 kritiserades utifrån, landets regering försökte begränsa löneförhöjningsnivån med en exportmodell och arbetsgivarsidans Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT fick den nya verkställande direktören Henrika Nybondas-Kangas.

Fackförbunden förberedde sig noggrant för förhandlingarna. Målen gällande förbättringar av kollektivavtalet och de organisatoriska åtgärder som stödde dem bereddes i tid både i förbunden och i vår förhandlingsorganisation Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU.

Förbunden hade samlat många mål för avtalen. I FOSU:s gemensamma beredning harmoniserade man målen och lyfte fram de främsta målen. Vi visste att alla mål inte kommer att gå igenom. Men man måste vara beredd på utvecklingsförslag inom kollektivavtalets olika delområden, eftersom även arbetsgivaren har en motsvarande lista över olika mål.

På grundval av strejkerna våren 2022 hade arbetsgivaren en tydlig bild av förbundens påtryckningskraft och -beredskap. Hela vårens arbetsmarknadsrunda visade att ett avtal på hög nivå inte är en självklarhet och att förbundens påtryckningskraft behövdes – även när det gällde strejker hos staten och på universiteten.

Trots de utmanande utgångspunkterna sökte man lösningar vid förhandlingsbordet inom kommun- och välfärdssektorerna. För löntagarnas del var en fortsättning av löneprogrammet en s.k. tröskelfråga, utan den skulle det inte bli något avtal. Arbetsgivaren KT utsattes för externt tryck och löneförhöjningsnivån övervakades noggrant.

KT sade upp löneprogrammet från år 2022 i slutet av förhandlingarna. Förhandlarnas budskap var dock lugnande – ett nytt program ska diskuteras. Till slut löstes förhandlingarna snabbt och vi fick både förhöjningar enligt den allmänna linjen och dessutom ett något ändrat löneprogram.

Vårens arbetsmarknadsrunda var allt som allt en s.k. penningrunda, vilket innebär att huvudvikten och den största uppmärksamheten låg på löneförhöjningar. Inom samtliga avtalsbranscher var slutresultatet till mycket stor del enligt den allmänna linjen. Ett undantag från detta är kommun- och välfärdsområdet som överskrider linjen.

I detta Samarbetsteamet-meddelande går vi igenom löneförhöjningarna och övriga avtalsändringar som inkluderades i olika kommun- och välfärdsområdesavtal.

Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

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.lautikainen@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Veera Hellman, specialsakkunnig
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 Kivelä, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.juristiliitto.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu

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

Teknikens Akademikerförbund 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: april, juni, oktober, december
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet www.yhteistiimi.fi

Avtalsförhandlingarna inom den offentliga sektorn blev en intensiv lönerunda

FOSU uppnådde sina mål: lönerna stiger enligt den allmänna linjen, ett nytt löneprogram för kommun- och välfärdssektorn.



Exportmodellagen fungerar inte, utan gör utvecklingen av avtal styvare. Arbetsmarknadsmodellen borde återigen tas till förhandlingsbordet mellan de centrala förbunden och förhandlingsorganisationerna.

"Vi skulle inte ha kunnat godkänna lönelösningar som underskrider den allmänna linjen eller att förlora löneprogrammet inom kommun- och välfärdssektorn, betonade FOSU:s styrelseordförande **Katarina Murto** på FOSU:s vårförbundsstämma i Helsingfors i maj

Förhandlingsorganisationen FOSU representerar nästan 200 000 Akava-löntagare inom den offentliga sektorn och vad gäller lönerna satte dess medlemsförbund upp ett mål om förhöjningar som förbättrar köpkraften för tjänste- och kollektivavtalsförhandlingarna som inleddes i januari.

Avtalsomgången blev en intensiv lönerunda för den offentliga sektorn, då det till slut krävdes långa och intensiva diskussioner, särskilt hos staten, för att löneförhöjningar i enlighet med den allmänna linjen skulle uppnås.

Utöver lönemål som överskrider sektorsgränserna förhandlade FOSU dessutom centralt inom kommun- och välfärdssektorn om ett nytt utvecklingsprogram, det vill säga löneprogram, som korrigerar eftersläpningen i lönerna och gäller under hela avtalsperioden.

"Exportmodellagen fungerar inte"

Murto påminde att avtalslösningarna inom alla sektorer inom den offentliga sektorn uppstod i en svår och exceptionellt osäker ekonomisk situation.

– Det är särskilt värdefullt att en bra lönelösning nåddes inom kommun- och välfärdssektorn genom förhandlingar med KT. Det är dock uppenbart att exportmodellagen inte

fungerar, utan gör utvecklingen av avtal styvare. Arbetsmarknadsmodellen borde återigen tas till förhandlingsbordet mellan de centrala förbunden och förhandlingsorganisationerna.

Den offentliga sektorn sysselsätter sammanlagt över 680 000 löntagare och avtalsförhandlingarna inom den offentliga sektorn och jämförbara branscher avslutades den 21 maj. ■

Vad är Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU?

FOSU representerar 35 Akava-fackförbund med sammanlagt 200 000 medlemmar i avtalsförhandlingarna inom den offentliga sektorn.

Förhandlingsorganisationen förhandlar om villkor och löner för sina förbunds medlemmars tjänste- och anställningsförhållanden i kommuner, i välfärdsområden, hos staten, på universitet, i den evangelisk-lutherska kyrkan och i KT:s företagssektion, Nationalgalleriet och Arbetshälsoinstitutet.

På arbetsplatserna representerar 3 500 FOSU-förtroendemän samtliga medlemmar i FOSU:s förbund och förhandlar lokalt.



BILD: ISTOCK

Förtroende- mannen är nu fackombud

I de nya arbets- och tjänstekollektivavtalen inom kommun- och välfärdssektorn har benämningen förtroendeman ändrats till det könsneutrala fackombud. Förändringen påverkar inte fackombudets ställning, rättigheter eller praktiska arbete.

Varför är förtroendemannen nu fackombud, FOSU:s verksamhetsledare Jouni Vattulainen?

Löntagarnas huvudavtalsorganisationer (FOSU, JHL, Jyty, Super, Tehy) och Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT tillsatte under avtalsperioden 2022–2025 en arbetsgrupp för att främja könsneutrala benämningar inom kommun- och välfärdssektorn.

Detta så att branschens mål ska omfatta att stärka jämställdheten mellan könen i arbetslivet.

Som en del av förverkligandet av jämställdhet strävar vi efter att hitta och använda könsneutrala yrkesbeteckningar, eftersom även neutrala yrkesnamn främjar jämställdheten.

Hur genomfördes förändringen?

Under den föregående avtalsperioden kartlade organisationernas gemensamma arbetsgrupp yrkesbenämningar och motsvarande benämningar i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn AKTA och ändrade dem till könsneutrala i den mån det var möjligt.

Ändringen gjordes i samband med att huvudavtalsorganisationerna och KT förhandlade om en reform av lönebilagorna som anknyter till lönesystemet.

Även andra avtal inom kommun- och välfärdssektorn har uppdaterats på motsvarande sätt vid sidan av reformerna.

Förtroendeman är inte i sig en yrkesbeteckning, men motsvarar de benämningar som används inom kommun- och välfärdssektorn. Enligt KT:s utredning är benämningar som slutar på -man vanligast.

Könade benämningar som gäller medlemmar i FOSU-förbund och som används inom AKTA:s branscher är till exempel förtroendeman och förman. Benämningar som slutar på -värd eller -värdinna används också.



Jouni Vattulainen

KUVA: KAROLIINA VUORENNAKI

Varför fackombud?

Benämningen förtroendeperson används redan i vissa kollektivavtal. Inom kommun- och välfärdssektorn skulle förtroendeperson dock blandas med de politiska beslutsfattare som väljs i kommunernas och välfärdsområdenas val.

Även förtroendeman – nu fackombud – väljs på arbetsplatsen till sina förtroendeuppdrag genom val.

Ordet förtroende beskriver det förtroende som den valda får av personalen som stöd när hen blir vald. Ordet ombud visar att personen fungerar som representant och intressebevakare

för de FOSU-förbund och deras medlemmar som hen representerar vid förhandlingar på arbetsplatsen och i andra situationer som kräver avtalande.

Vilken praktisk inverkan har ändringen av benämningen?

Förändringen påverkar inte fackombudets ställning, rättigheter eller praktiska arbete.

De avtalsbestämmelser och hänvisningar i lagstiftningen som tidigare gällde personer som verkat som förtroendeman gäller nu fackombud.

Eftersom man i lagstiftningen fortfarande talar om förtroendeman har organisationerna säkerställt att även den nya benämningen anknyter till lagstiftningen.

"Inom kommun- och välfärdssektorn skulle termen förtroendeperson blandas med politiska beslutsfattare."

Vilken är den största utmaningen med att börja använda benämningen?

Den största utmaningen är förmodligen att vi ska komma ihåg att i stället för förtroendeman och huvudförtroendeman tala om fackombud och huvudfackombud.

Förhoppningsvis kommer vi också snart att kunna etablera slagkraftiga förkortningar som ersätter huvudförtroendeman (hfm) och förtroendeman (fm). Vi har redan fått in bra förslag. Ska fackombudet i fortsättningen kanske vara "FO"? ■



Huvudfackombud
Emilia Lyttinen

Jag är här för medlemmarna

Välfärdsområdena inledde sin verksamhet för två och ett halvt år sedan. Tidsperioden har varit arbetsfylld inom personalens intressebevakning. Vi intervjuade Emilia Lyttinen, FOSU huvudfackombud i Lapplands välfärdsområde.

Hur har personalintressebevakningen varit i början av 2025 i Lapplands välfärdsområde, Emilia Lyttinen?

Intressant, mångsidig och arbetsfylld. Början av året har bland annat innefattat löneförhandlingar, flera samarbetsförhandlingar och hantering av representerade personers och grupperns ärenden.

Hurdana positiva erfarenheter har du haft som huvudfackombud?

Åtminstone alla de situationer där jag har kunnat främja och sköta ett ärende som gäller en enskild person eller en bredare grupp som jag representerar och situationen har lösts till hens/deras fördel. Det får mig alltid på gott humör och ger en känsla av framgång.

Vad har varit utmanande? Varför?

På lokal nivå har det uppstått utmaningar åtminstone när arbetsgivaren inte har haft anvisningar och gemensam praxis för alla frågor. Även den långsamma utredningen och behandlingen av ärenden och de långsamma processerna medför sina egna svårigheter. Inom välfärdsområdet har lö-

nerna fortfarande inte harmoniserats, vilket orsakar en helt förståelig känsla av orättvisa bland personalen.

Utmaningar orsakas också av arbetsgivarens starka arbetsledningsmakt samt arbetsgivarens tolkningsföreträde, som begränsar och till och med eliminerar huvudfackombudets möjligheter att främja och få den representerades ärende löst på det sätt som den representerade önskar eller till dennes fördel.

På en personlig nivå är det tidsanvändningen som har orsakat utmaningar i denna uppgift. Det finns mer arbete inom intressebevakningen än vad arbetstiden räcker till för. Jag har varit tvungen att lära mig att avgränsa arbetsuppgifterna i förhållande till den tillgängliga arbetstiden och att ta pauser i arbetet.

Var har du fått stöd för att sköta din uppgift som huvudfackombud?

Kollegialt stöd får jag av andra fackombud både inom och utanför organisationen. Stödet från det egna förbundet är det mest betydande. Jag har den känslan och erfarenhet av att det finns sakkunnig, kompetent och trevlig personal i mitt förbund som jag kan lita på och vid behov få stöd av.

Stödet från huvudavtalsorganisationen FOSU och dess fackförbund är också viktigt beroende på situation och ärende.

Hur samarbetar ni med personalrepresentanter?

Inom Lapplands välfärdsområde är FOSU:s fackombud fördelade enligt avtalsområde (VÄLKA, LÄKTA och SH). Som FOSU:s huvudfackombud för SH-avtalet ansvarar jag för att driva SH-avtalet och vi fackombud håller regelbundna "morgonkaffet" på distans där vi går igenom aktuella frågor och nyheter från "fältet".

Välfärdsområdets FOSU-fackombud har gemensamma möten på distans, i vilka huvudfackombud och fackombud för samtliga avtalsbranscher deltar. Lokalt samarbetar vi även med fackombud från andra huvudavtalsorganisationer enligt behov.

Utanför min egen organisation har jag nätverkat med FOSU:s personalrepresentanter. Vi kontakter dem vid behov till exempel per e-post eller håller Teams-möten med dem.

Vad arbetar intressebevakningen med under den kommande hösten?

I fråga om SH-avtalet kommer det i år ännu att ske åtminstone löneförhandlingar 1.6.2025 i form av en utvecklingsprogramspott och 1.11.2025 i form av en samordningsspott.

Verkställandet av arbetsgivarbeslut som följer på avslutade samarbetsförhandlingar medför också arbete, till ex-

Emilia Lyttinen (YH idrottsinstruktör, YH sjukskötare och SVM med socialarbete som huvudämne) arbetar som ansvarig skolkurator i Lapplands välfärdsområde och är för närvarande huvudfackombud för FOSU på heltid. Hon är medlem i Högskoleutbildade samhällsvetare.

- ● ● exempel deltagande i samarbetsdiskussioner med de som representeras. Dessutom kan de besparingsmål som ingår i beslutet som regionstyrelsen för Lapplands välfärdsområde fattade 14.5.2025 innebära ytterligare samarbetsförhandlingar. Enligt regionstyrelsen bör alla branscher bereda konkreta och realistiska åtgärdsförslag med vilka verksamhetsbidraget för respektive bransch minskar med 2,5 procent på årsnivå.

Mandatperioden för FOSU:s personalrepresentanter upphör i slutet av året, så fackombudsvalet borde ordnas efter sommaren. Syftet och målet är också att utveckla och öka samarbetet med olika aktörer, till exempel med välfärdsområdets förtroendemän som inleder sin mandatperiod 1.6.2025.

Hurdana hälsningar vill du förmedla till de medlemmar du representerar?

Jag önskar er ork och lycka till i ert arbete mitt i dessa ständiga förändringar och oklara situationer. Du kan kontakta mig i alla frågor som gäller anställningsförhållanden kopplade till FOSU:s SH-avtal. Jag vill också gärna höra hur det står till med dig eller din arbetsgemenskap. Jag är här för dig. ■

Intervjun genomfördes av:

Petri Toivainen

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare

Blogg

Personalen glömdes bort i valdebatterna



BILD: SALLA MERIKUKKA

Senast nu behövs det en gemensam syn på kommunernas och välfärdsområdenas framtid. Jag hävdar att personalfrågorna är en betydande del av helheten, skriver **Ainomaija Rajoo**.

Välfärdsområdes- och kommunalvalet våren 2025 hölls vid en tidpunkt då den offentliga sektorns roll hotade att minska i den offentliga debatten till konkurrens om knapphet. I panelerna som föregick valet pratade politikerna mycket om oron för ekonomin och besparingstrycket, det allt större behovet av tjänster och personalbristen inom social- och hälsovården. Tönen i diskussionerna var ganska dystert och man vågade knappt diskutera utveckling.

Nu har valet hållits och det är tydligt att Finlands största sysselsättare inte kan vara enbart föremål för besparingar.

Knappt en halv miljon finländare, det vill säga nästan var femte sysselsatt, är på kommunernas och välfärdsområdenas lönelistor. Trots detta togs personalfrågor inte upp under valet. I valet diskuterades de ämnen som är mest intressanta för medborgarna, såsom social- och hälsovårdstjänster och utbildning, och många finländare ser inte betydelsen av personalfrågor. Dessutom är personalpolitiken lokal, vilket försvårar behandlingen av ämnet på nationell nivå.

Detta eliminerar dock inte det faktum att personalfrågor såsom brist på arbetskraft, pensionering och ork i arbetet är nationella utmaningar. Cirka 28 procent av arbetstagarna inom välfärdssektorn och 30 procent av arbetstagarna inom kommunsektorn kommer att gå i ålderspension eller invalidpension inom de följande tio åren. Dessa siffror är lokala frågor endast på papper. I praktiken utmanar de hela den offentliga sektorns funktionsförmåga.

Valresultatet lovar åtminstone i princip ett mer aktivt grepp i personalfrågor. SDP vann valet, och partiets valprogram innehöll flera skrivningar ur personalens perspektiv. Partiet efterlyste omsorg om arbetstagarnas välbefinnande, bra ledarskap, ökad fortbildning och fler möjligheter till deltagande samt utveckling av belöningspraxis. Särskilt i välfärdsområdesvalet var det de partier som betonade lite mer i sitt valarbete att man måste satsa på personalen som ökade sitt antal platser.

Det är en lång väg från valprogrammen till praktiskt genomförande. Ett enda partis mål kan inte heller bära långt, eftersom beslutsfattandet i kommuner och välfärdsområden grundar sig på konsensusbeslut i större utsträckning än i riksdagen, och alla fullmäktigegrupper har större betydelse i beslutsfattandet.

●●● Det finns anledning att ta personalfrågor på allvar. Den offentliga sektorn skulle inte klara sig utan kompetent personal som har resurserna att utföra sitt arbete. Och utan en fungerande lokal- och regionförvaltning skulle Finland vara försvarslöst inför de stora utmaningarna: befolkningen åldras och koncentreras regionalt, Finland lider av kompetensbrist och besparingsstrycket ökar. Klimatkatastrofen och dess konsekvenser drabbar dessutom också kommunerna och välfärdsområdena. Trots att många av lösningarna tas fram i riksdagen är genomförandet och verkställandet i allt högre grad kommunernas och välfärdsområdenas uppgift. Och de har sin egen beslutanderätt när det gäller såväl samhällsstrukturen som ordnandet av tjänster. Det arbete som utförs i kommunerna och välfärdsområdena utgör en grund för hela Finland.

Det att personalfrågor knappt togs upp avspeglar det allmänna intresset för den offentliga sektorns frågor: finländarna litar på den offentliga sektorn, men den inspirerar inte till valdeltagande. Valdeltagandet i kommunalvalet sjönk igen, och valdeltagandet i välfärdsområdena kan inte heller anses vara smickrande. Även partiernas kandidatuppställning förblev kvantitativt mindre än under de senaste åren.

Det är paradoxalt att medborgarna tycks vara minst intresserade av de ärenden som är närmast deras vardag. Men

kan man skylla på finländarna? Det är inte konstigt om allt prat som får lokal- och regionförvaltningen att låta eländig inte inspirerar till deltagande. Och det inspirerar åtminstone inte till att utveckla något nytt. Ibland verkar det som att vi som samhälle håller på att glömma hur viktig den offentliga sektorn är inför de nämnda stora nationella utmaningarna.

Den nationella synen på den offentliga sektorns betydelse och roll verkar ha blivit oklarare.

Jag hävdar att utan en syn på den offentliga sektorns framtid minskar intresset för kommunernas och välfärdsområdenas beslutsfattande ytterligare, vilket tär på det lokala och regionala beslutsfattandets legitimitet.

Samtidigt minskar kommunernas och välfärdsområdenas möjligheter att förnya sig och bära ett gemensamt ansvar. Det är åtminstone säkert att ingen utveckling sker utan kompetent och välmående personal. Och därför vore det redan med tanke på det politiska systemet fördelaktigt att ge kommun- och regionförvaltningen förutsättningar för framgång. Här spelar personalen som bygger upp medborgarnas vardag i kommunerna och välfärdsområdena en nyckelroll. Demokratikrisen syns inte enbart i valdeltagandet, utan i hur våra tjänster och samhällen utvecklas – eller inte utvecklas alls. ■

"Den offentliga sektorn skulle inte klara sig utan kompetent personal som har resurserna att utföra sitt arbete."

**Samarbetsteamet önskar alla
en riktigt solig och varm sommar!**



BILD: ISTOCK

Nytt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn

Det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn AKTA 2025–2028 är i kraft 1.5.2025–29.2.2028. Avtalsperioden är 2 år och 10 månader.

Löneförhöjningarna är sammanlagt 7,37 procent. Avtalets kostnadseffekt följer den s.k. allmänna linjen. Procenttalet är lägre, eftersom AKTA:s avtalsperiod är två månader kortare än den allmänna linjens period på tre år.

Dessutom förhandlades ett nytt löneutvecklingsprogram* för kommun- och välfärdssektorerna för åren 2026–2028 och dess löneförhöjningar är 1,8 procent. Detta höjer löneförhöjningarna över den allmänna linjen till totalt 9,17 procent under avtalsperioden.

Med beaktande av utvecklingsprogrammets förhöjningar är huvuddelen av löneförhöjningarna – 74 procent – allmänna förhöjningar. Av enbart AKTA:s avtalsförhöjningar var den allmänna förhöjningens andel 92 procent. Utvecklingsprogrammets lönepotter är alla lokalt allokerade justeringspotter.

Stupstock för avtalsförhöjningar år 2027

Till skillnad från den allmänna linjen kan avtalets tredje år inte sägas upp, vilket innebär att man i AKTA-avtalet inte förhandlar om avtalsförhöjningar för det tredje året. Nivån på löneförhöjningarna för år 2027 granskas dock utifrån den stupstock, det vill säga den garantiklausul, som är bifogad till avtalet. Med detta förbereder man sig på en möjlig situation där löneförhöjningsnivån inom exportindustrin skulle stiga från den nivå som förutsågs i förhandlingarna för år 2027.

Avtalsförhöjningarna i AKTA-avtalet för år 2027 är sammanlagt 2,4 procent. Om avtalsförhöjningarna för år 2027 i kollektivavtalet som gäller arbetstagare inom teknologiindustrin (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf) ändras, följer avtalsförhöjningarna i AKTA-avtalet i samma proportion förhöjningarna i det nya kollektivavtalet som gäller arbetstagare inom teknologiindustrin.

Några förbättringar i innehållet i arbetsvillkoren

Matpausen kan lokalt avtalas som snabb måltid under arbetstid. Snabba måltider förutsätter ett lokalt avtal mellan arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna.

Det är nu möjligt att byta långa semestrar, det vill säga semesterdagar som överstiger 30 dagar enligt semesterlagen, mot pengar. Bytet förutsätter dock ett lokalt avtal och

dessutom ett personligt avtal med arbetstagaren/tjänsteinnehavaren.

Vad som föreskrivs i arbetarskyddslagen tillämpas på överdriven belastning i samband med resor utanför arbetstid. Och genom ett lokalt avtal kan man komma överens om ersättning för restid utanför arbetstid.

- Kilometergränsen för ersättning av resekostnader höjdes till 8 000 kilometer.
- För sjukfrånvaro godkänns också ett intyg från en fysioterapeut.
- Arbetsoförmåga till följd av fertilitetsbehandling berättigar till avlönad sjukledighet.
- Möjligheten att kombinera familjeliv och arbete förbättrades med en avlönad amningspaus (15 minuter).
- Tillfällig vårdledighet kräver inte längre arbete utanför hemmet.
- Efter att en graviditet upphört i förtid har man rätt till graviditetsledighet. Ansökningstider iakttas inte vid ansökan om graviditetsledighet.
- Som en försvagning ändrades anmälningstiden för permittering i arbetsvillkoren och förkortas nu till 3 veckor.

Förtroendemannen är nu fackombud

Som en del av övergången till könsneutrala benämningar är förtroendemän nu fackombud inom kommun- och välfärdssektorn.

Ersättningarna till fackombud och arbetarskyddsfullmäktige höjdes. Befrielsen från arbetet för huvudfackombudet etablerades och är i genomsnitt en arbetsdag i veckan per 105 personer som representeras.

En arbetsgrupp under avtalsperioden utreder bestämmelserna om personalrepresentantens ställning i större omfattning.

Arbetsgrupper förbereder följande reformer

För avtalsperioden kom man återigen överens om flera arbetsgrupper. Under avtalsperioden förbereder arbetsgrupperna frågor som inte blev lösta under avtalsförhandlingarna eller gemensamt konstaterade arbetslivsfrågor som kräver utveckling.

Arbetsgruppen för lönesystemet följer upp och styr införandet av nivålönesystemet och bedömer systemets utvecklingsbehov.

* Utvecklingsprogram för lönestrukturer och lönesystem inom kommun- och välfärdssektorn 2026–2028

- **Arbetsstidsarbetsgruppen** bedömer behovet av att göra ändringar i AKTA:s arbetsstidsbestämmelser och gör förslag på nödvändiga avtalsändringar. Målet är också att utveckla avtalsbestämmelserna så att de kan användas för att minska den överdrivna belastningen i samband med resor utanför arbetstid.

Arbetsgrupper inrättades också för att utvärdera och utveckla avtalsbestämmelser, med vilka man

- stöder arbetstagaren/tjänsteinnehavaren i att stanna kvar i arbetslivet och återgå till arbetet
- granskar personalrepresentanternas ställning
- bereder bestämmelser för undantagsförhållanden i en situation där statsrådet konstaterar att det råder undantagsförhållanden och tillämpar beredskapslagen

- förbättrar arbetshälsan, den kvalitativa utvecklingen och förlängningen av yrkeskarriärer
- främjar arbetshälsan i distans- och hybridarbete och utvecklar praxis för detta
- stöder kompetensutvecklingen. ■



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Avtalsförhöjningar – AKTA

Allmänna förhöjningar = 6,77 procent
Justeringspottar som allokeras lokalt = 2,4 procent

2025

1.10.2025: Allmän förhöjning 2,5 procent, dock minst 53 euro

2026

1.8.2026 Allmän förhöjning 2,27 procent

1.10.2026 Lokal justeringspott 0,2 procent

1.10.2026 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,4 procent

2027

1.4.2027 Allmän förhöjning 2,0 procent (jämförelseklausul)

1.4.2027 Lokal justeringspott 0,4 procent (jämförelseklausul)

1.4.2027 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,4 procent

2028

1.2.2028 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 1,0 procent

AKTA-avtalets löneprogram 2025

Under avtalsomgången 2022 avtalade man om ett löneutvecklingsprogram för 2023–2027 och ett separat löneprogram för social- och hälsovårdsavtalet. Lönepotter enligt dessa program för år 2025:

1.2.2025

Centraliserad justeringspott enligt löneutvecklingsprogrammet 2023–2027 0,4 procent

1.6.2025

Centraliserad justeringspott enligt löneutvecklingsprogrammet 2023–2027 0,4 procent

Båda pottarna i utvecklingsprogrammet (löneprogrammet) används för införandet av nivålönomodellen som inleddes i AKTA-avtalet 1.2.2025. Med pottarna korrigerar arbetsgivaren lönerna till nivåer enligt nivålönomodellen senast 1.10.2025.

Nytt tjänste- och arbetskollektivavtal för välfärdssektorn

Det nya allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn (VÄLKA) är i kraft 1.5.2025–29.2.2028. Avtalet gäller cirka 26 000 tjänsteinnehavare eller arbetstagare i välfärdsområden och välfärdssammanslutningar.

Utöver social- och hälsovårdspersonal omfattar avtalet brand- och räddningspersonal, kontors- och administrationspersonal samt matjänstpersonal.

Centrala punkter

Löneförhöjningar

- Under avtalsperioden höjs lönerna med både allmänna förhöjningar och lokala justeringspottar.
- I välfärdsområdena ökar lönerna för dem som omfattas av VÄLKA i genomsnitt med 7,37 procent och enligt utvecklingsprogrammet 2026–2028 dessutom med 1,8 procent.
- Förhöjningarna specificerade:
 - 1.10.2025
 - Den allmänna förhöjningen höjer lönerna med 2,5 procent, dock minst 53 euro.
 - 1.8.2026
 - Den allmänna förhöjningen höjer lönerna med 2,27 procent.
 - 1.10.2026
 - Den lokala justeringspotten höjer lönerna med 0,2 procent. Om enighet inte uppnås om fördelningen av den lokala potten, beslutar arbetsgivaren om fördelningen.
 - Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott höjer lönerna med 0,4 procent. Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas lokala representanter förhandlar om användningen av justeringspotten.
 - 1.4.2027
 - Den allmänna förhöjningen höjer lönerna med 2 procent.
 - Den lokala justeringspotten höjer lönerna med 0,4 procent. Om enighet inte uppnås om fördelningen av den lokala potten, beslutar arbetsgivaren om fördelningen.
 - Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott höjer lönerna med 0,4 procent. Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas lokala representanter förhandlar om användningen av justeringspotten.
 - 1.2.2028
 - Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott höjer lönerna med 1 procent.

Ändringar i semester och förtroendemännens benämning

- Arbetstagare och tjänsteinnehavare kan byta ut en del av sin semester till pengar. Ändringen gäller den del av semestern som överstiger 30 semesterdagar. Detta ska avtalas lokalt med arbetsgivaren.
- Förtroendemännens benämning ändras till fackombud.

Förbättringar av arbetslivskvaliteten

- En person som ammar ett barn under ett år kan ta en 15 minuters avlönad paus under arbetsdagen för att amma eller pumpa mjölk.
- Arbetsoförmåga till följd av fertilitetsbehandlingar berättigar till sjukfrånvaro.
- En fysioterapeut kan skriva sjukledighet.

Reform av arbetstiderna

För personer som utför nattarbete avtalades möjligheten att avtala arbetsplatsspecifikt om ett försök där den genomsnittliga ordinarie arbetstiden för personer som utför nattarbete skulle vara 36 timmar utan avdragseffekt på lönen.

Arbetsgrupper

För avtalsperioden inrättas fyra arbetsgrupper som behandlar lönesystemet, arbetstider, fackombudens och de arbetarskyddsfullmäktiges ställning samt metoder för att stödja arbetstagarna och tjänsteinnehavarna i att stanna kvar i arbetslivet.

Avtalet finns i sin helhet på Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s webbplats: VÄLKA 2023–2025 ■



Outi Parikka
förhandlingschef
Agronomförbundet



Avtalsförhöjningar – VÄLKA

Allmänna förhöjningar = 6,77 procent
Justeringspottar som allokeras lokalt = 2,4 procent

2025

1.10.2025: Allmän förhöjning 2,5 procent, dock minst 53 euro

2026

1.8.2026 Allmän förhöjning 2,27 procent

1.10.2026 Lokal justeringspott 0,2 procent

1.10.2026 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,4 procent

2027

1.4.2027 Allmän förhöjning 2,0 procent (jämförelseklausul)

1.4.2027 Lokal justeringspott 0,4 procent (jämförelseklausul)

1.4.2027 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,4 procent

2028

1.2.2028 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 1,0 procent

VÄLKA löneprogram 2025

Under avtalsomgången 2022 avtalade man om ett löneutvecklingsprogram för 2023–2027 och ett separat löneprogram för social- och hälsovårdsavtalet. Lönepotterna enligt dessa program påverkar i VÄLKA-avtalet år 2025:

1.2.2025

Lokal justeringspott enligt löneprogrammet i social- och hälsovårdsavtalet 2,0 procent

1.6.2025

Lokal justeringspott enligt löneutvecklingsprogrammet 2023–2027 0,4 procent

1.11.2025

Lokal justeringspott enligt löneprogrammet i social- och hälsovårdsavtalet 1,0 procent

Engångsbelopp i augusti 2025

Med engångsbeloppet ersätts uppskjutningen av betalningen av den lokala justeringspotten enligt löneprogrammet för social- och hälsovårdsavtalet till 1.11.2025. Ursprungligen skulle potten betalas 1.6.2025. Som ersättning för uppskjutningen betalas ett engångsarvode på 76 euro i samband med löneutbetalningen i augusti 2025. Engångsarvudet betalas ut om ett oavbrutet anställningsförhållande har börjat senast 2.6.2025 och är i kraft 30.6.2025. För deltidsanställda betalas beloppet enligt deltidsprocenten.

Nytt social- och hälsovårdsavtal

Det nya arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn (social- och hälsovårdsavtalet) är i kraft 1.5.2025–29.2.2028. Avtalet omfattar personalen inom social- och hälsovården.

Löneförhöjningar

Under avtalsperioden höjs lönerna med både allmänna förhöjningar och lokala justeringspottar.

I välfärdsområdena ökar lönerna för dem som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet i genomsnitt med 7,37 procent och enligt utvecklingsprogrammet dessutom med 1,8 procent.

Förhöjningar

1.10.2025

- Den allmänna förhöjningen höjer lönerna med 2,5 procent, dock minst 53 euro.

1.8.2026

- Den allmänna förhöjningen höjer lönerna med 2,27 procent.

1.10.2026

- Den lokala justeringspotten höjer lönerna med 0,2 procent. Om enighet inte uppnås om fördelningen av den lokala potten, beslutar arbetsgivaren om fördelningen.
- Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott höjer lönerna med 0,4 procent. Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas lokala representanter förhandlar om användningen av justeringspotten.

1.4.2027

- Den allmänna förhöjningen höjer lönerna med 2 procent.
- Den lokala justeringspotten höjer lönerna med 0,4 procent. Om enighet inte uppnås om fördelningen av den lokala potten, beslutar arbetsgivaren om fördelningen.
- Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott höjer lönerna med 0,4 procent. Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas lokala representanter förhandlar om användningen av justeringspotten.

1.2.2028

- Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott höjer lönerna med 1 procent.

Förändringar i kollektivavtalet

Könsneutrala benämningar för förtroendeuppdrag:

- Förtroendemännens benämning ändras till fackombud.
- Arbetstagare och tjänsteinnehavare kan byta ut en del av sin semester till pengar. Ändringen gäller den del av semestern som överstiger 30 semesterdagar. Detta ska avtalas lokalt med arbetsgivaren.
- Tiden för anmälan om permittering förkortas till 3 veckor.

Nytt inom familjeledigheter och sjukfrånvaro

- En person som ammar ett barn under ett år kan ta en 15 minuters avlönad paus under arbetsdagen för att amma eller pumpa mjölk.
- En studieledighet kan avbrytas för graviditets- eller föräldraledighet.
- Efter att en graviditet upphört i förtid har man rätt till graviditetsledighet och ansökningsstiderna för ansökan om graviditetsledighet iakttas inte.
- För sjukfrånvaro godkänns också ett intyg från en fysioterapeut.
- Arbetsoförmåga till följd av fertilitetsbehandlingar berättigar till sjukfrånvaro.

Nytt inom lokala avtal

- Man kan avtala om snabba måltider under arbetstiden.
- Man kan avtala om deltagande i läkarordinerade undersökningar till förmån för arbetstagaren/tjänsteinnehavaren.
- Man kan också avtala om deltagande i utbildning enligt kapitlet om arbetstid
- Bestämmelserna för periodarbete om en utjämningsperiod på sex veckor och att ge söckenhelger som hela dagar blev nu permanenta bestämmelser.

Arbetstid

- För personer som utför nattarbete avtalades möjligheten att avtala arbetsplatsspecifikt om ett försök under åren 2026 och 2027, där den genomsnittliga ordinarie arbetstiden för personer som utför nattarbete skulle vara 36 timmar utan avdragseffekt på lönen.
- Arbetstidsperioden på sex veckor blir permanent (ordinarie arbetstid 229 timmar 30 minuter). Ersättningar för obekväm arbetstid betalas med tre veckors mellanrum inom perioden på sex veckor.
- För arbetsperioden på sex veckor ersätts övertidsersättningarna enligt 50 procent för de första 24 övertidstimmar och timmarna som överskrider detta ersätts med 100 procent.
- En söckenhelg ges som en hel ledig dag.

Arbetsgrupper för social- och hälsovårdsavtalet

- Arbetstidsarbetsgruppen har som uppgift att under avtalsperioden följa upp och bedöma både försöket som





- gäller nattarbete och hur väl arbetstidsbestämmelserna fungerar.
- Lönearbetsgruppen fortsätter de förhandlingar om det nya nivålönesystemet som inleddes under föregående avtalsperiod. Dessutom följer den tillämpningen av den reform av bilagan som trädde i kraft 1.2.2024 och ger anvisningar i frågor som gäller genomförandet.
- Arbetsgruppen som utreder praktik som ingår i social- och hälsovårdsstudierna utreder antalet obligatoriska praktikperioder och möjliga praktikersättningar. ■

Avtalsförhöjningar – social- och hälsovårdsavtalet

Allmänna förhöjningar = 6,77 procent
Justeringspottar som allokeras lokalt = 2,4 procent

2025

1.10.2025: Allmän förhöjning 2,5 procent, dock minst 53 euro

2026

1.8.2026 Allmän förhöjning 2,27 procent

1.10.2026 Lokal justeringspott 0,2 procent

1.10.2026 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,4 procent

2027

1.4.2027 Allmän förhöjning 2,0 procent (jämförelseklausul)

1.4.2027 Lokal justeringspott 0,4 procent (jämförelseklausul)

1.4.2027 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,4 procent

2028

1.2.2028 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 1,0 procent

Löneprogram för social- och hälsovårdsavtalet 2025

Under avtalsomgången 2022 avtalade man om ett löneutvecklingsprogram för 2023–2027 och ett separat löneprogram för social- och hälsovårdsavtalet. Lönepottar enligt dessa program för år 2025:

1.2.2025

Lokal justeringspott enligt löneprogrammet i social- och hälsovårdsavtalet 2,5 procent

1.6.2025

Lokal justeringspott enligt löneutvecklingsprogrammet 2023–2027 0,80 procent

1.11.2025

Lokal justeringspott enligt löneprogrammet i social- och hälsovårdsavtalet 2,0 procent

Engångsbelopp i augusti 2025

Med engångsbeloppet ersätts uppskjutningen av betalningen av den lokala justeringspotten enligt löneprogrammet för social- och hälsovårdsavtalet till 1.11.2025. Ursprungligen skulle potten betalas 1.6.2025. Som ersättning för uppskjutningen betalas ett engångsarvode på 140 euro i augusti 2025. Engångsarvudet betalas ut om ett oavbrutet anställningsförhållande har börjat senast 2.6.2025 och är i kraft 30.6.2025. För deltidsanställda betalas beloppet enligt deltidsprocenten.

Nytt avtal för teknisk personal

Det nya kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal TS-25 är i kraft 1.5.2025–28.2.2028.

När det gäller löneförhöjningarna ligger avtalet för teknisk personal i stort sett i linje med de uppnådda kollektivavtalslösningarna inom såväl den privata som den offentliga sektorn med beaktande av avtalsperiodernas längd.

Vad gäller löneförhöjningarna under avtalsperioden avtalade man att den uppgiftsrelaterade eller därmed jämförbara lönen höjs från och med 1.10.2025 genom en allmän förhöjning på 2,5 procent (minst 53 euro) och det individuella tillägget samt separatillägget enligt 14 § höjs på motsvarande sätt genom allmänna förhöjningar.

En andra lönejustering som grundar sig på den allmänna förhöjningen sker 1.8.2026, varvid lönerna höjs med 2,27 procent. 1.10.2026 utbetalas två separata lokala potter, det vill säga en lokal justeringspott på 0,2 procent och löneprogrammets lokala utvecklingspott på 0,4 procent.

Dessutom utbetalas tre olika potter 1.4.2027, det vill säga en allmän förhöjning på 2,0 procent, en lokal pott på 0,4 procent och löneprogrammets lokala utvecklingspott på 0,4 procent. Dessutom utbetalas 1.2.2028 ännu löneprogrammets utvecklingspott på 1,0 procent.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att TS-förhandlingarna fördes mellan parterna i en god anda där man lyssnade till båda parternas behov.

Mot ett gemensamt TATES-avtal

Den svåra ekonomiska situationen och behovet av att förnya avtalet orsakade utmaningar för förhandlingarna. Inom den tekniska sektorn förhandlas det om att övergå till ett enda avtal för den tekniska branschen, eftersom timavlönade nu har ett eget TIM-AKA-avtal utöver TS-avtalet. Det nya avtalet skulle tillämpas på alla anställnings- och tjänsteförhållanden inom den tekniska sektorn.

För att bygga upp detta kom man överens om att TS- och TIM-AKA-avtalen under den påbörjade avtalsperioden i stället för separata grupper ska ha en gemensam arbets- och förhandlingsgrupp. Den gemensamma gruppens uppdrag är att förhandla om bestämmelserna i och införandet av det nya tjänste- och arbetskollektivavtalet för den tekniska branschen (TATES) samt avtala om upphörandet av TS- och TIM-AKA-avtalen. Gruppen behandlar också eventuella frågor som uppkommer under avtalsperioden vad gäller TS- och TIM-AKA-avtalen.

Vad gäller TATES kom man överens om vissa ramar som det nya avtalet ska följa. Målet är att det nya huvudinnehållet i tjänste- och arbetskollektivavtalet för den tekniska branschen (den s.k. avtalsramen) för annat än det nya nivålönesystemet avtalas senast 31.1.2026.

Simuleringsbestämmelserna för nivålönesystemet i det nya avtalet för den tekniska branschen förhandlas fram senast 31.3.2026 med beaktande av den tekniska branschens behov. Efter simuleringen förhandlas de slutliga bestämmelserna före 30.9.2026.

Målet är att den överenskomna tekniska personalen övergår från TS-, TIM-AKA- och AKTA-avtalen (i det sistnämnda bland annat yrkesgrupper inom IKT-branschen) till det nya tjänste- och arbetskollektivavtalet för den tekniska branschen senast 1.3.2027. Övergångstiden kan ändras och/eller innehålla en övergångsperiod, särskilt när det gäller införandet av nivålönesystemet. Arbets- och förhandlingsgruppen kan fördröja tidtabellen på grund av förberedelsernas framskridande eller tidpunkterna för de potter som ska användas.

Tidsplanen är stram, men båda parterna har en stabil vilja att försöka komma överens om saker så smidigt som möjligt. Det viktigaste är att vi får positiv tilltro till framtiden om att den tekniska personalens särställning beaktas också i fortsättningen, bland annat genom ett eget avtal. ■



Tapani Laurikainen

Arbetslivsexpert

Teknikens Akademikerförbund TEK

Avtalsförhöjningar – Avtal för teknisk personal TS

Allmänna förhöjningar = 6,77 procent

Justeringspotter som allokeras lokalt = 2,4 procent

2025

1.10.2025: Allmän förhöjning 2,5 procent, dock minst 53 euro

2026

1.8.2026 Allmän förhöjning 2,27 procent

1.10.2026 Lokal justeringspott 0,2 procent

1.10.2026 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,4 procent

2027

1.4.2027 Allmän förhöjning 2,0 procent (jämförelseklausul)

1.4.2027 Lokal justeringspott 0,4 procent (jämförelseklausul)

1.4.2027 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,4 procent

2028

1.2.2028 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 1,0 procent

Nya kollektivavtal för KT:s företagssektor

De nya kollektivavtalen för Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s företagssektor är i kraft 1.5.2025–29.2.2028.

Avtalen ersätter AVAINTA-avtalen som har upphört att gälla.

I de servicebolag som ägs av kommuner och välfärdsområden och som hör till KT:s företagssektion (bl.a. ekonomi- och personalförvaltning, IKT, fastighets- och cateringtjänster) iakttas i fortsättningen FÖRKA. Sådana företag är till exempel Monetra, Servica, Meita och Tiera.

I de företag inom social- och hälsovårdsbranschen som är medlemmar i KT iakttas å sin sida välfärdsområdenas avtal (VÄLKA, social- och hälsovårdsavtalet och läkaravtalet). Inom undervisningssektorn tillämpas FÖRUKA och FÖRKA, och inom personaluthyrningsbranschen iakttas det kollektivavtal som förhandlats fram för bemanningsföretag som är medlemmar i KT.

Löneförhöjningar och avtalsändringar under avtalsperioden

I det allmänna kollektivavtalet för företagssektorn (FÖRKA) betalas löneförhöjningar enligt den s.k. allmänna linjen under avtalsperioden 1.5.2025–29.2.2028. Dessutom avtalade man om ett löneutvecklingsprogram på sammanlagt 0,6 procent för företagssektorn. Motsvarande förhöjningar betalas också i bemanningsföretag.

Under förhandlingsomgången gjordes också några förbättringar i kollektivavtalet jämfört med tidigare AVAINTES, till exempel höjning av åldersgränsen för tillfällig vårdledighet från 10 år till 12 år. I kollektivavtalet lades också till en bestämmelse om avbrott i studieledigheten på grund av graviditets- eller föräldraledighet. Dessutom infördes en bestämmelse i kollektivavtalet om att den del av semestern

som överstiger 30 semesterdagar kan bytas ut mot pengar efter överenskommelse.

Avtalsperioden för FÖRKA innefattar följande löneförhöjningar:

2025

- från och med 1.10.2025 en allmän förhöjning på 2,5 procent, dock minst 53 euro.

2026

- från och med 1.8.2026 en allmän förhöjning på 2,27 procent. Dessutom betalas 1.10.2026 en lokal justeringspott på 0,2 procent och en lokal justeringspott på 0,3 procent enligt utvecklingsprogrammet för utveckling av lönesystemen.

2027

- från och med 1.4.2027 en allmän förhöjning på 2,0 procent. Dessutom betalas 1.4.2027 en lokal justeringspott på 0,37 procent och en lokal justeringspott på 0,3 procent enligt utvecklingsprogrammet för utveckling av lönesystemen. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
för den offentliga sektorn
Högskoleutbildade samhällsvetare

Avtalsförhöjningar – KT företagssektion

Allmänna förhöjningar = 6,77 procent
Justeringspottar som allokeras lokalt = 1,17 procent

2025

1.10.2025: Allmän förhöjning 2,5 procent, dock minst 53 euro

2026

1.8.2026 Allmän förhöjning 2,27 procent
1.10.2026 Lokal justeringspott 0,2 procent
1.10.2026 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,3 procent

2027

1.4.2027 Allmän förhöjning 2,0 procent (jämförelseklausul)
1.4.2027 Lokal justeringspott 0,37 procent (jämförelseklausul)
1.4.2027 Utvecklingsprogrammets lokala justeringspott 0,3 procent