

Nytt kollektivavtal för Förbundet för Mejeritekniska Funktionärer

Förbundet för Mejeritekniska Funktionärer MVL rf och Livsmedelsindustriförbundet LIF har undertecknat ett nytt kollektivavtal. Kollektivavtalet för mejeriernas specialutbildade och tekniska funktionärer gäller 1.2.2020–28.2.2022. I avtalet har man beslutat om löneförhöjningar 1.5.2020 och 1.5.2021. Avtalet ersätter det avtal som löpte ut 31.1.2020 och motsvarar i fråga om kostnadseffekterna den linjedragning som gjordes under arbetsmarknadsförhandlingarna.

Lönejusteringar

År 2020

Allmän förhöjning 1.5.2020

Löneförhöjningarna genomförs i form av en allmän förhöjning på 1,3 % den 1.5.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter detta datum.

Priset per poäng höjs med 1,3 %.

År 2021

Allmän förhöjning 1.5.2021

Löneförhöjningarna genomförs i form av en allmän förhöjning på 1,4 % den 1.5.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter detta datum.

Priset per poäng höjs med 1,4 %.

Den lokala justeringspotten 1.5.2021

Om det lokalt avtalas med förtroendemannen, används för funktionärers löneförhöjningar från 1.5.2021, eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter detta datum, som ett företags eller ett verksamhetsställes lokala justeringspott 0,6 % av de av kollektivavtalet omfattade funktionärernas lönesumma för februari 2021 (exkluderande sporadiska utbetalningar såsom semesterpenning eller vinstarvode/resultatpremie). I lönesumman beaktas månadslöner inklusive naturaförmåner.

Förtroendemannen har rätt att inom skälig tid få en utredning om fördelningen av den lokala justeringspotten. Utredningen ska innehålla uppgifter om antalet funktionärer, hur många som erhållit löneförhöjning, det genomsnittliga beloppet på löneförhöjningen och den sammanlagda summan av funktionärernas löneförhöjningar.

Om man inte kan komma överens om hur den lokala justeringspotten ska fördelas, delas den ut som en allmän förhöjning på 0,6 %, varvid priset per poäng likaså höjs med 0,6 %. I sådana fall höjs lönerna således genom en allmän löneförhöjning och en höjning av priset per poäng, sammanlagt 2,0 % (1,4 % + 0,6 %).

Lönejusteringar för funktionärer med avtalslön

Månadslönerna för funktionärer med avtalslön höjs med minst det belopp som motsvarar den allmänna löneförhöjningen. Vid lönejusteringarna beaktas nivån på löneförhöjningarna för övriga funktionärer som arbetar inom verksamhetsställets produktion.

Mejeripraktikanter

Lönerna för mejeripraktikanter justeras enligt etablerad praxis.

Mejeripraktikanternas löner från och med 1.5.2020

Mejerist/andra stadiet

Grundpraktik	1523 e – 1891 e
Kompletterande praktik	1643 e – 1988 e

Mejeriingenjör/YH

1. åk	1523 e – 1891 e
2. åk	1643 e – 1988 e
3. åk	1840 e – 2222 e

Ändringar i texten

Till stycket **Kollektivavtalets tillämpningsområde** fogas en förtydligande tillämpningsinstruktion. Vilket kollektivavtal som tillämpas avgörs enligt arbetsgivarens huvudsakliga verksamhetsområde. Tillägget ändrar inte tillämpningsområdet, utan det är avsett att göra tillämpningsområdet tydligare.

Den nya arbetstidslagen trädde ikraft 1.1.2020. I kollektivavtalet har det införts många ändringar gällande arbetstiden.

Regelbunden arbetstid innebar enligt det gamla kollektivavtalet vid periodarbete högst 80 arbetstimmar under två veckor. I fortsättningen kan arbetstiden också vara högst 120 timmar under tre veckor. Dessutom kan man komma överens med förtroendemannen om att arbetstiden fördelas över sex veckor så, att den under tre på varandra följande tvåveckorsperioder eller två på varandra följande treveckorsperioder är högst 240 timmar. Den grundläggande principen ska vara att arbetet organiseras på ett ändamålsenligt sätt och att man försöker undvika arbetsskift som är oändamålsenliga för arbetstagaren. Den regelbundna arbetstiden får under ingen tvåveckorsperiod överstiga 88 timmar och under ingen treveckorsperiod 128 timmar. (bild 1 och 2)

Utjämningsperioden för maximiarbetstiden får enligt arbetstidslagen vara i genomsnitt högst 48 timmar under en tidsperiod på fyra månader. I kollektivavtalet för Förbundet för Mejeritekniska Funktionärer har man avtalat att utjämningsperioden får vara högst sex månader. Tekniska orsaker eller orsaker som har att göra med organiseringen av arbetet kan föra med sig att utjämningsperioden kan vara upp till tolv månader. Arbetsgivaren bestämmer utjämningsperiodens längd, men förtroendemannen ska informeras om utjämningsperiodens längd och om grunderna för ändringar.

Att byta ut arbetstidersättning mot ledighet blir betydligt flexiblare. I fortsättningen är det möjligt att genom överenskommelse med funktionären byta ut all kollektivavtalsenlig arbetstidersättning mot ledighet. Förutom den tidigare ersättningen för lång arbetsdag, ersättningen för ledig dag och ersättningen för overtidsarbete kan även bland annat ersättningen för söndagsarbete, ersättningen för storhelgsarbete, morgontillägget, skifttillägget och grunddelen av ersättningen för mertidsarbete samt kvälls-, natt- och lördagstillägget bytas ut mot ledighet.

Till kollektivavtalet fogas ett nytt stycke om **arbetstidsbanken**. I banken kan arbetstid och intjänad ledighet sparas. Införandet av en arbetstidsbank görs genom avtal med förtroendemannen, eller

om en sådan inte har valts, med de berörda funktionärerna. Införandet av en arbetstidsbank måste meddelas förbundet.

Informationen om beredskap och om att ge instruktioner per telefon anpassas till nutiden.

Eftersom nättelefoner hör till historien, överges den gamla formen av att vara i beredskap hemma. Om en funktionär i fortsättningen enligt avtal är förpliktad att vara anträffbar så, att hen kan kallas till arbete, betalas för beredskapstiden 50 % ersättning, ifall inte annat avtalas. Informationen om att ge instruktioner per telefon har placerats under samma paragraf som informationen om beredskap. Förpliktelsen att ge instruktioner per telefon eller på annat sätt under fritiden ska beaktas i arbetstagarens lön eller förutsätter ett avtal om skild ersättning. Ersättningen ska bestämmas på förhand. Förtydligande vägledning angående hur bestämmelserna om beredskap och om att ge instruktioner under fritiden ska tillämpas fogas till kollektivavtalet, för att säkerställa att dessa punkter avtalas på förhand och oklarheter undviks.

Tillägget för arbetsinstruktion är fortfarande i princip 10 % av funktionärens individuella månadslön, men i fortsättningen kan man lokalt, med förtroendemannen, avtala annat angående tillägget.

Flera justeringar gjordes i syfte att klargöra ställningen för **funktionärer med avtalslön**. Texten om tillämpningsområdet uppdaterades för att bättre motsvara nuläget. Tjänster som i avsevärd utsträckning inbegriper att funktionären har arbetsgivarbefogenheter (chefsposition) samt till ansvarsnivån jämförbara expertuppdrag som förutsätter bred sakkunskap och hantering av omfattande helheter kan lämnas utanför Mejpake-lönesystemet. Med förtroendemannen kan det också avtalas om andra avtalslönebaserade uppdrag. Därför ska förtroendemannen i fortsättningen regelbundet (eller på begäran) ges en utredning om vilka uppdrag som är avtalslönebaserade.

Ytterligare förtydliganden gällande funktionärer med avtalslön är:

- minimilönenivån utgörs av Mejpake-lönen, men om funktionären så önskar, närvarar förtroendemannen i fortsättningen när minimilönenivån fastställs,
- uppmärksamhet fästs vid inkomstutvecklingen för funktionärer med avtalslön, allteftersom de uppgiftsrelaterade kompetenskraven ökar, och förbunden rekommenderar utöver detta att den individuella kompetensen i förhållande till uppgiftens svårighetsgrad utvärderas regelbundet,
- förtroendemannen har framöver rätt att få de statistiska uppgifter om funktionärer med avtalslön som nämns i 39 § i kollektivavtalet.

Ersättningar för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige från och med 1.5.2020:

Förtroendeman

Antal funktionärer	euro/mån.
5–9	80
10–20	129
21–50	163
51–100	233

101–200	275
201–300	325
301–380	364

Arbetskyddsfullmäktige

Antal funktionärer	euro/mån.
10–20	129
21–50	163
51–100	233
101–200	275
201–300	325
301–380	364
381–	429

Avtal om uppsägningskydd

Avtalet om uppsägningskydd från år 1992 har skrivits om i sin helhet. I huvudsak gäller ändringarna formuleringar i texten. Vidare har avtalet uppdaterats att följa nu gällande lagstiftning. Tre viktigare ändringar av innehållet har gjorts i avtalet:

- vid tidpunkten för uppsägning är det möjligt att avtala om avvikande uppsägningstid; tidigare kunde man överhuvudtaget inte avtala avvikande om uppsägningstider.
- tidsgränsen för meddelande om permittering är i fortsättningen 14 dygn, om arbetsförhållandet har pågått i mindre än ett år, och en månad, om arbetsförhållandet har pågått längre.
- tiden för återanställande följer arbetsavtalslagen och är i fortsättningen fyra månader, om anställningsförhållandet har pågått i mindre än 12 år, och sex månader, om anställningsförhållandet har pågått minst 12 år.

Arbetsgrupper: Det beslöts att två arbetsgrupper ska arbeta med kollektivavtalet, av vilka den ena ska förbättra avtalets läsbarhet och tydlighet. Den andra arbetsgruppen har som uppgift att analysera hur väl Mejpake-lönesystemet fungerar samt att även behandla lönefrågor gällande funktionärer med avtalslön.

Ytterligare information:

verksamhetsledare Markku Salomaa, tfn 040 752 4455
 organisationschef Ilona Snellman tfn 0400 675 468