

Nytt kollektivavtal 2022–2024 för Förbundet för Mejeritekniska Funktionärer

Förbundet för Mejeritekniska Funktionärer rf och Livsmedelsindustriförbundet LIF har undertecknat ett nytt kollektivavtal för tidsperioden 1.3.2022–29.2.2024. Lösningen motsvarar i fråga om kostnadseffekterna den allmänna linjedragning som gjordes under arbetsmarknadsförhandlingarna. I avtalet har man beslutat om löneförhöjningar 1.6.2022. Löneuppgörelserna för teknologiindustrins arbetstagare och tjänstemän beaktas i lönejusteringarna för år 2023. Kollektivavtalet har dessutom kompletterats med det företagsspecifika avtal som ingåtts med Valio.

Lönejusteringar

År 2022 Meipake

Generell höjning 1.6.2022

Löneförhöjningarna genomförs i form av en generell höjning på 1,5 % den 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter detta datum.

Priset per poäng höjs med 1,5 %.

Den lokala justeringspotten 1.6.2022

Vid en lokal överenskommelse med förtroendemannen används för att höja tjänstemännens löner från 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter detta datum som en företags- eller verksamhetsspecifik lokal justeringspott 0,4 % av lönesumman för mars 2022 för de tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (med undantag för 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 tjänstemän, hur många som erhållit löneförhöjning, det genomsnittliga beloppet på löneförhöjningen och den sammanlagda summan av tjänstemännens löneförhöjningar.

Om man inte kan komma överens om hur den lokala justeringspotten ska fördelas, delas den ut som en generell höjning på 0,4 %, varvid priset per poäng likaså höjs med 0,4 %. **I sådana fall höjs lönerna således genom en allmän löneförhöjning och en höjning av priset per poäng, sammanlagt 1,9 % (1,5 + 0,4 %).**

År 2022 personer med avtalslön

Lokal löneuppgörelse

I första hand sker förhandlingarna om löneuppgörelsen för personer med avtalslön lokalt för varje företag och verksamhetsställe. En lokal överenskommelse görs med förtroendemannen om hur och när löneförhöjningarna ska göras och storleken på höjningarna.

Löneförhöjningarna genomförs på det sätt som fastställs i kollektivavtalet, såvida inget annat överenskommes lokalt med förtroendemannen.

Lönejusteringar, såvida inte lokal löneuppgörelse tillämpas

Generell höjning 1.6.2022

Löneförhöjningarna genomförs i form av en generell höjning på 1,6 % den 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter detta datum.

Den lokala justeringspotten

För att höja tjänstemännens löner från 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter detta datum används som en företags- eller verksamhetspecifik lokal justeringspott 0,4 % av lönesumman för mars 2022 för de tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (med undantag för sporadiska utbetalningar såsom semesterpenning eller vinstarvode/resultatpremie). I lönesumman beaktas månadslöner inklusive naturaförmåner.

En utredning om justeringspottens fördelning görs till förtroendemannen innan den tas i bruk. Arbetsgivaren uppger justeringspottens totala belopp i euro i utredningen och redogör för hur förhöjningarna kommer att riktas. Om utredningen inte görs innan justeringspotten tas i bruk, fördelas den som en generell höjning på 0,4 %.

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

Lönejusteringar år 2023

Förbunden kommer att besluta om löneuppgörelsen för år 2023 senast 15.1.2023, såvida inget annat överenskommes. När man kommer överens om lönejusteringarna beaktas löneuppgörelserna för år 2023 i kollektivavtalen för teknologiindustrins arbetstagare och tjänstemän.

Inom lönesystemet Meipake genomförs lönejusteringarna i form av en generell höjning och genom att man kommer överens om användningen av den lokala justeringspotten med förtroendemannen. Om man inte kan komma överens om hur den lokala justeringspotten ska fördelas, delas den ut som en generell höjning, varvid priset per poäng höjs på motsvarande sätt.

Om löneuppgörelsen för tjänstemän med avtalslön görs i första hand en lokal överenskommelse. I andra hand tillämpas en generell höjning och en lokal justeringspott som fördelas av arbetsgivaren. På fördelningen av den lokala justeringspotten tillämpas samma principer som år 2022.

Om förbunden inte lyckas nå enighet i lönejusteringarna för år 2023, kan ärendet lösas i skiljenämnden under ledning av riksförlikningsmannen. Skiljenämnden ger en bindande lösning i ärendet.

Mejeripraktikanter

Mejeripraktikanternas löner höjs med 1,9 procent från och med 1.6.2022.

Ändringar i texten

Revision av kollektivavtalet

Under de senaste kollektivavtalsförhandlingarna kom man överens om att kollektivavtalets texter och läsbarhet ska förtydligas utan att bestämmelsernas innehåll eller tillämpningspraxis ändras. Resultatet av revisionsarbetet är en del av det kollektivavtal som träder i kraft.

Lönesättningsfrågor

Som betalningssätt för övertidsersättning vid MVL-avtalslön kan en fast månadsersättning införas. Denna punkt har preciserats på så sätt att vid överenskommelse om en fast övertidsersättning ska grunderna enligt vilka den bestäms gås igenom med tjänstemannen.

Om arbetsgivaren måste göra ändringar i löneutbetalningsdatumet eller -sättet på grund av någon teknisk anledning, måste tjänstemännen informeras om förändringen minst två månader innan förändringen verkställs.

Kollektivavtalet möjliggör framöver att slutlönen betalas ut följande normala löneutbetalningsdatum efter att anställningsförhållandet upphört. Detta har varit allmän praxis inom mejeribranschen även i övrigt.

Telefonanvisningar

Det har kommit nya tillämpningsanvisningar för telefonanvisningarna med syftet att förbättra arbetarskyddet och ge bättre ork i arbetet.

Semesterpenning

Tidpunkten för när utbytesledighet kan hållas förlängdes. I fortsättningen kan ledigheten kombineras med följande års sommarsemester och hållas senast i slutet av september.

Dessutom preciserades texten om utbetalning av semesterpenning.

Lön för sjukdoms- och olycksfallstid

Förbunden rekommenderar framöver att lön utbetalas till tjänstemän under omfattande epidemier för karantäntiden enligt lagen om smittsamma sjukdomar på samma sätt som för sjukdomstid.

Därutöver preciserades när lön för sjukdomstid utbetalas enligt arbetschemat eller i genomsnitt.

Förkortning av arbetstid vid periodarbete samt en- och tvåskiftsarbete

Tiden för att hålla utjämningsledigheter, dvs. så kallade pekkas dagar, förlängdes till slutet av september följande år.

Arbetstid vid avbrutet och oavbrutet treskiftsarbete

Kortvariga övergångar mellan olika arbetstidsformer preciserades. Om en person arbetar högst tre veckor enligt en annan arbetstidsform, omfattas personen av det tidigare systemet, såvida inget annat överenskommits lokalt.

Anvisningar för distansarbete

En överenskommelse har gjorts om anvisningar för distansarbete.

Ersättningar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig

Ersättningarna för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig höjs med 1,9 procent från och med 1.6.2022.

Arbetsgrupper

Meipake-arbetsgruppen fortsätter med förnyat mandat. Dessutom tillsattes två nya arbetsgrupper. Den andra utreder familjeledighetsreformens inverkan på kollektivavtalet samt gör en bedömning av könsrelaterade konsekvenser. Den tredje arbetsgruppen satsar på att främja ibruktagandet av arbetstidsbanker.

Mer information:

verksamhetsledare Markku Salomaa, tfn 040 752 4455

organisationschef Ilona Snellman tfn 0400 675 468