

NEUVOTTELUTULOS MEIJEREIDEN ERIKOISKOULUTUKSEN SAANEIDEN JA TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI

Aika 3.4.2023
Paikka Valtakunnansovittelijan toimisto, Bulevardi 6, Helsinki
Läsnä Liittojen edustajat ja valtakunnansovittelija Anu Sajavaara

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat tänään saavuttaneet neuvottelutuloksen Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamiseksi seuraavasti:

1 § Sopimuskausi

Tämä työehtosopimus korvaa 1.3.2022–29.2.2024 voimassa olevan työehtosopimuksen ja on voimassa 31.3.2025 asti. Sopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta ole viimeistään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat kuitenkin voimassa siihen saakka, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

2 § Palkantarkistukset vuonna 2023

Paikallinen palkkaratkaisu

Ensisijaisesti palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti yritys- tai toimipaikkakohtaisesti ottaen huomioon muun muassa yrityksen talous-, tilauskanta-, työllisyys- ja kustannuskilpailukykytilanne. Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tilanteeseen ja tarpeisiin sopiva palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja tuottavuuden kehittämistä työpaikalla. Neuvottelujen käymiseksi luottamusmiehelle on tarkoituksenmukaista toimittaa etukäteen tiedot yrityksen tilanteesta.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa 26.5.2023 mennessä, ellei paikallisesti sovita neuvotteluajan pidentämisestä. Sopimus paikallisesta palkkaratkaisusta on tehtävä kirjallisesti. Neuvoteltaessa paikallisesta palkkaratkaisusta on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Palkantarkistukset 2023, ellei ole sovittu paikallisesta palkkaratkaisusta

Kertakorvaus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, maksetaan toimihenkilölle kertaluontoinen korvaus, joka on 480 euroa. Työnantaja maksaa kertakorvauksen 1.6.2023 tai sen jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä.

Kertakorvaus maksetaan vain niille toimihenkilöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on edelleen voimassa kertakorvauksen maksupäivänä ja joille maksetaan säännöllisen työajan tai poissaoloajan palkkaa kyseisenä maksuajankohtana.

Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertaerää ei makseta, jos toimihenkilö on irtisanoutunut ennen kertaerän maksuajankohtaa.

Kertakorvausta ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa tai ylityökorvausta laskettaessa.

Yleiskorotus

1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkoja korotetaan 3,5 % suuruisella yleiskorotuksella.

Pisteen hintaa korotetaan 3,5 %.

Meijeriharjoittelijat

Meijeriharjoittelijoiden palkkoja tarkistetaan vakiintuneen käytännön mukaan.

3 § Palkantarkistukset vuonna 2024

Paikallinen palkkaratkaisu

Ensisijaisesti palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti yritys- tai toimipaikkakohtaisesti ottaen huomioon muun muassa yrityksen talous-, tilauskanta-, työllisyys- ja kustannuskilpailukykytilanne. Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tilanteeseen ja tarpeisiin sopiva palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja tuottavuuden kehittämistä työpaikalla. Neuvottelujen käymiseksi luottamusmiehelle on tarkoituksenmukaista toimittaa etukäteen tiedot yrityksen tilanteesta.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa 15.4.2024 mennessä, ellei paikallisesti sovita neuvotteluajan pidentämisestä. Sopimus paikallisesta palkkaratkaisusta on tehtävä kirjallisesti. Neuvoteltaessa paikallisesta palkkaratkaisusta on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Palkantarkistukset 2024, ellei ole sovittu paikallisesta palkkaratkaisusta

Sopimuspalkkaiset:

Yleiskorotus

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkoja korotetaan 2,2 % suuruisella yleiskorotuksella.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai toimipaikkakohtaisena

eränä 0,4 % laskettuna toimihenkilöiden helmikuun 2024 palkkasummasta. Palkkasummassa huomioidaan kuukausipalkat luontoisetuineen. Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, mahdollistaa palkkoihin muodostuneiden vinoumien oikaisua ja tukea yrityksen palkkapolitiikan ja oikeudenmukaisen palkkaporrastuksen toteutumista.

Erän jako selvitetään ennen sen käyttöä luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän ja selvittää, miten korotukset tullaan kohdentamaan. Jos selvitystä ei anneta ennen erän käyttöönottoa, se jaetaan yleiskorotuksena. Selvityksen antamisessa on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Meipake-palkkausjärjestelmän piirissä

Liitot ovat sopineet jäljempänä 6 §:ssä Meipake-palkkausjärjestelmää kehittävästä työryhmästä, jonka tulee sopia Meipake-palkkaisten paikallisen erän jakamisen periaatteista 28.2.2024 mennessä. Tavoitteena on, että 1.5.2024 jaetaan 2,2 %:n suuruinen yleiskorotus ja 0,4 %:n suuruinen paikallinen erä samoin jakoperiaattein kuin sopimuspalkkaisilla toimihenkilöillä. Tässä tapauksessa pisteen hintaa korotetaan 2,2 %, ja 0,4 %:n erän osalta toimitaan työryhmän esittämällä tavalla.

Mikäli työryhmä ei saavuta yhteisymmärrystä 28.2.2024 mennessä, korotetaan palkkoja 2,4 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Pisteen hintaa korotetaan tässä tapauksessa 2,4 %.

Meijeriharjoittelijat

Meijeriharjoittelijoiden palkkoja tarkistetaan vakiintuneen käytännön mukaan huomioiden 28.2.2024 mennessä työryhmässä sovittavat periaatteet.

4 § Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2023 alkaen 5,7 %:lla.

5 § Tekstimuutokset

Muutetaan perhevapaita koskeva teksti kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

Perhevapaat (tällä hetkellä 41 §)

1. Toimihenkilöiden oikeus ~~raskaus-~~ ~~äitiys-~~ ~~isyys-~~ ja vanhempainvaapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat, että toimihenkilö laatisi mahdollisimman aikaisessa vaiheessa kokonaissuunnitelman poissaolojaksotaan.

2. Työnantaja on velvollinen maksamaan synnyttävälle vanhemmalle lakimääräisen äitiysraskaus- ja vanhempainvapaan pitämisen yhteydessä peruspalkan kolmen kuukauden ajalta raskausvapaan alkamisesta lukien. Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että toimihenkilön työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Työnantajalla on tällöin oikeus saada toimihenkilölle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen äitiysraskaus- ja vanhempainraha taikka maksettua palkkaa vastaava osa siitä.

~~Milloin toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa.~~

Pöytäkirjamerkintä:

~~Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään tämän kohdan tarkoittamaa poissaoloa työstä työssäolon veroisena.~~

3. Toimihenkilön ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.
4. Muulle kuin synnyttävälle työntekijälle, jolla on oikeus työsopimuslain mukaiseen isyysvanhempainvapaaseen ja jolla on oikeus vanhempainrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin (14.1.2022/22) perusteella, maksetaan palkka isyysvanhempainvapaan alusta lukien kuuden päivän neljän viikon pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työnantajalla on tällöin oikeus saada toimihenkilölle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen isyysvanhempainraha taikka maksettua palkkaa vastaava osa siitä.

Voimaantulo:

Perhevapaita koskevia määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.1.2024 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhem-

painvapaaseen on alkanut ennen 1.1.2024, noudatetaan työsuhteessa 3.3.2022 sovitun työehtosopimuksen perhevapaita koskevia sopimusmääräyksiä.

6 § Työryhmät

Työaika- ja perhevapaatyöryhmä

Liitot perustavat työryhmän, jonka tarkoituksena on sopimuskauden aikana selvittää työehtosopimuksen työaikaan koskevien ehtojen toimivuutta ja kehittämistarpeita. Työryhmä voi sopimuskauden aikana tehdä työaikoja koskevia muutoksia työehtosopimukseen.

Työryhmä selvittää myös uudistettujen perhevapaamääräysten toimivuutta ja tarvetta niiden jatkokehittämiseen. Työryhmä voi sopimuskauden aikana tehdä perhevapaita koskevia muutoksia työehtosopimukseen.

Työehtosopimuskauden aikana tehtävät muutokset edellyttävät yksimielisyyttä.

Työaikapankit

Liittojen välinen työryhmä edistää sopimuskauden aikana työaikapankkien käyttöä työpaikoilla järjestämällä koulutusta ja laatomalla työaikapankkien käyttöä tukevaa materiaalia paikallisten osapuolten käyttöön.

Meipake-palkkausjärjestelmän kehittäminen

Meipake-palkkausjärjestelmän kehittämiseksi perustettu työryhmä selvittää palkkausjärjestelmän toimivuutta työpaikoilla, järjestää koulutusta sekä tekee tarvittaessa palkkausjärjestelmää kehittäviä muutosehdotuksia.

Lisäksi työryhmän tehtävänä on selvittää 28.2.2024 mennessä, miten paikallisen erän käyttö ja jakaminen palkkaratkaisuissa toteutetaan Meipake-palkkausjärjestelmän piirissä mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla erityisesti ottaen huomioon palkkausjärjestelmän systemaattisuuden säilyttäminen. Mikäli työryhmä ei saavuta yhteisymmärrystä 28.2.2024 mennessä, työryhmä jatkaa työtään sopimuskauden loppuun saakka.

Osana kokonaisuutta työryhmä tarkastelee myös sopimuspalkkaisten toimihenkilöiden palkkaukseen liittyviä kysymyksiä.

Työehtosopimuksen kehittäminen

Sopimuskauden aikana liitot keräävät palautetta työehtosopimuksesta ja jatkavat työehtosopimuksen luottavuuden kehittämistä.

Vuoropuhelu meijerialan tulevaisuuden vahvistamiseksi

Meijeriala tulee kohtaamaan merkittäviä muutospaineita tulevina vuosina ja alan yritysten toimintaedellytyksiä ja työpaikkoja haastavat monet eri tekijät.

ETL ry ja MVL ry aloittavat toimialakohtaisen vuoropuhelun, jonka tavoitteena on edistää alan tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä alan mahdollisuuksia menestyä tulevaisuuden murrospaineissa. Osapuolet pyrkivät tunnistamaan alaan kohdistuvia muutosvoimia, alalla työskentelevien osaamisen päivittämistarpeita sekä alan veto- ja pitovoimaisuuteen ja työvoiman saatavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena on myös vuoropuhelun avulla kehittää toimivaa liittotason yhteistyötä ja luottamusta. Vuoropuhelun osana liitot pyrkivät kehittämään paikallisen sopimisen edellytyksiä.

7 § Sopimuksen hyväksyminen

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY

MEIJERIALAN AMMATTILAISET MVL ry